# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rere Mandiri Sukses

Fadli Syah Ma'mur [1], Bachruddin Saleh Luturlean [2]
[1] Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, Fadlisyahm@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

***Abstrak***

Fenomena globalisasi menjadi inspirasi bagi penelitian ini karena telah menyebabkan persaingan yang lebih intens di dunia korporat, dengan kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan bagi perusahaan dari segala ukuran. Diperkirakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Para peneliti di PT. Rere Mandiri Sukses menggunakan statistik deskriptif untuk mengompilasi temuan kuantitatif mereka. Lima puluh karyawan mengisi survei, dan data dievaluasi menggunakan regresi berganda, uji validitas, dan uji reliabilitas.Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja keduanya secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja; oleh karena itu, tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi terkait dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Di sisi lain, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan; oleh karena itu, perlu mengevaluasi variabel ini secara terpisah atau bersama dengan variabel lain untuk menarik kesimpulan tentang dampaknya secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi mengharuskan perusahaan mempunyai manajemen SDM yang solid. Manajemen SDM yang solid diyakini mampu menaikkan efektivitas operasional sehingga perusahaan bisa bersaing. Maka dari itu, sumber daya manusia menjadi elemen krusial yang memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan. (Yani, 2023:1-2).

Kinerja dapat merujuk pada capaian kerja individu ataupun kelompok ketika melaksanakan tugas berdasarkan porsinya (Sutrisno, 2016). Manajemen SDM memainkan peranan sentral yang mengelola kinerja karyawan karena membantu mengidentifikasi, mengembangkan, dan memastikan potensi karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan (Ningsih dkk., 2024).

Meskipun kinerja puncak sangat penting bagi PT. Rere Mandiri Sukses untuk mencapai tujuannya, kondisi ini menjelaskan mengapa beberapa pekerja tidak memenuhi harapan.

Sesuai dengan asumsi bahwa hal ini terkait langsung dengan kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan memperbaiki perilaku yang salah, Arifin dan Sasana (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja jangka panjang (Anggoro & Wijono, 2022). Kepemimpinan yang transparan dan terbuka, di sisi lain, dapat meningkatkan kepercayaan, komunikasi, dan produktivitas (Rosalino dan Wati, 2020; Ningsih et al., 2024). Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga didukung oleh penelitian lain, termasuk penelitian Erri et al. (2021).

Semua ini menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia, dan lebih khusus lagi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang tepat, dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Berikut ini adalah rumusan tantangan penelitian berdasarkan latar belakang tersebut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja terhadap kinerja pada perusahaan PT. Rere Mandiri Sukses?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pada perusahaan PT. Rere Mandiri Sukses?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada perusahaan PT. Rere Mandiri Sukses?

## II. TINJAUAN LITERATUR

### Manajeman Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM supaya mendukung mewujudkan target perusahaan (Edy Sutrisno, 2016).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Marwansyah (2024) memaparkan MSDM berguna dalam pemanfaatan SDM melalui perencanaan SDM, pengembangan karir, kompensasi, kesejahteraan, keamanan dan kesehatan kerja.

**Disiplin Kerja**

1. Definisi Disiplin kerja

Disiplin Kerja digambarkan serangkaian proses pembinaan demi menambahkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai secara kooperatif dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2016). Disiplin kerja juga didefinisikan niat karyawan supaya patuh pada aturan perusahaan mencakup sikap serta ketaatan tentang regulasi organisasi (Cahya dkk., 2021).

2. Dimensi Displin Kerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2014), disiplin kerja dapat dinilai oleh beberapa Dimensi yakni :

1). Indikator utama penilaian disiplin ialah kehadiran. Pegawai yang kurang disiplin cenderung sering terlambat masuk kerja.
2). Tanggung jawab karyawan terhadap tugas menggambarkan ketaatan mereka ketika bekerja.
3). Kewaspadaan, yaitu perilaku yang hati-hati, berpikir secara cermat, dan efisien dalam menjalankan tugas.
4). Bekerja etis, yaitu ketika pegawai harus menghindari perilaku yang tidak pantas atau tidak sopan terhadap pelanggan atau rekan kerja.

**Gaya Kepemimpinan**

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, menurut Hidayat (2018:143), merupakan cerminan cara seorang pemimpin beroperasi saat berusaha memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk memberikan yang terbaik. Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dapat diwujudkan melalui kepemimpinan, yang mencakup kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Jufri & Marimin, 2022).

2. Dimensi Gaya Kepemimpinan

(Malayu Hasibuan, 2017) menjelaskan ada tiga dimensi untuk gaya kepemimpinan, yakni :

1). Otoriter
Otoriter menggambarkan gaya pimpinan lebih mengkonsentrasikan kekuasaan didirinya, mengatur pelaksanaan tugas, menentukan keputusan sendiri, dan memiliki partisipasipan karyawan yang paling rendah dalam pengambilan keputusan.

2). Delegatif
delegatif yakni gaya pimpinan memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

3). Partisipatif
Partisipatif yakni gaya pimpinan dengan melibatkan anggota tim ketika mengambi keputusan, khususnya saat menghadapi masalah kompleks atau keputusan berpengaruh langsung pada mereka.

**Kinerja Karyawan**

1. Definisi Kinerja

Karyawan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh pemberi kerja melalui kinerja mereka, yang juga berfungsi sebagai jembatan bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pekerja mereka (Wibowo, 2007).

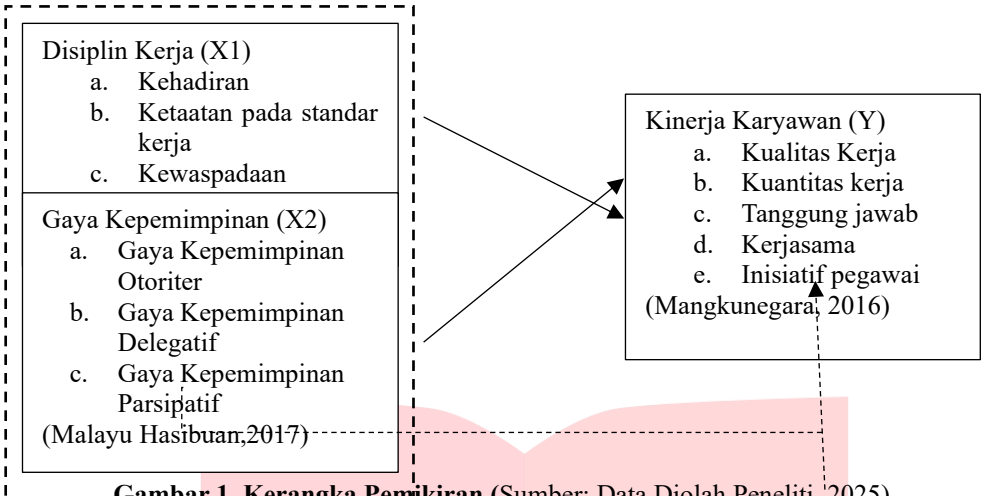
2. Dimensi Kinerja

Kebahagiaan atau ketidakpuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh kinerja. Beberapa faktor kinerja, termasuk ketepatan waktu, ketepatan, kuantitas, dan kualitas, dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Ada lima jenis penilaian kinerja karyawan yang diusulkan oleh Mangkunegara (2016):

1. Kualitas pekerjaan.
2. Jumlah pekerjaan
3. Pekerjaan
4. Kerja sama tim
5. Inisiatif pekerja

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka penelitian ini selanjutnya sebagaimana pada gambar berikut :




**Gambar 1. Kerangka Pemikiran (**Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025)

**Hipotesis**

Berdasarkan paparan latar belakang permasalahan, perumusan, telaah pustaka, dan kerangka penelitian, maka hipotesis penelitiannya, yakni :

$H_1$ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses.

$H_2$ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses.

$H_3$ : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono (2021) menegaskan bahwa data numerik dan analisis statistik merupakan tulang punggung penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan hasil yang objektif. Pengumpulan data kuantitatif merupakan langkah pertama dalam proses ini, yang juga mencakup analisis data, pengujian hipotesis, dan terakhir, pengambilan keputusan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja PT. Rere Mandiri Sukses mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh 50 karyawan PT. Rere Mandiri Sukses, dan sampel dipilih menggunakan teknik sampling purposif. Menurut Turner (2020), teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu disebut sampling purposif. Karyawan berusia antara 18 dan 45 tahun yang telah bekerja di perusahaan setidaknya selama enam bulan berhak mengikuti penelitian ini. Menurut Sugiyono (2024), data yang dikumpulkan diharapkan memberikan wawasan yang valid dan bermakna tentang variabel yang diteliti karena sikap, keyakinan, dan persepsi responden diukur menggunakan skala Likert.

**Tabel 4. Skala Pengukuran**

| Kategori | Skala |
|---|---|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Cukup Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

*Sumber : (Sugiyono, 2024)*

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan PT. Rere Mandiri Sukses membentuk seluruh sampel sebanyak 50 orang dalam penelitian ini. Mereka diberikan survei berisikan 24 pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan tanggapan nyata terkait disiplin kerja, gaya manajemen, dan produktivitas karyawan. Untuk memastikan pengumpulan data yang sistematis dan efektif, pertanyaan-pertanyaan tersebut disajikan dalam formulir Kuisioner. Hal ini memudahkan responden untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut.

**Tabel 5. Karakteristik Responden**

| Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan Terakhir | Lama Bekerja | Posisi |
|---|---|---|---|---|
| Pria (64%) | 18-23 tahun (12%) | SLTP (4%) | 6 bulan (4%) | General Manager (2%) |
| Wanita (36%) | 24-29 tahun (40%) | SLTA (16%) | 1 Tahun (12%) | Manager (6%) |
| | 30-35 tahun (32%) | D1 (0%) | 2 Tahun (22%) | Kepala Instruktur (2%) |
| | 36-41 tahun (10%) | D2 (6%) | 3 Tahun (10%) | Asistent Manager (6%) |
| | > 41 tahun (6%) | D3 (26%) | 3,5 Tahun (16%) | Instruktur (14%) |
| | | D4 (8%) | 4 Tahun (28%) | Staf HRD (16%) |
| | | S1 (40%) | 5 Tahun (2%) | Staf Finance (8%) |
| | | | 6 Tahun (6%) | Staf Koperasi (10%) |
| | | | | Staf Marketing (8%) |
| | | | | Staf Maintenance (4%) |
| | | | | Staf Operasional (6%) |
| | | | | Staf Kebersihan (OB) (10%) |
| | | | | Satpam (8%) |

**Analisis Data Penelitian**

**a.** Uji Validitas

Pengujian validitas alat penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa akurat alat tersebut mengukur variabel dependen. Menurut Yusuf (2014), pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis Pearson Product Moment untuk menentukan hubungan antara skor setiap pertanyaan dan skor total. Sebuah item dianggap valid jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai korelasinya secara statistik signifikan.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

| Variabel | Item Pertanyaan | R-Tabel | R-Hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Disiplin Keja (X1) | X1 | 0,361 | 0,575 | Valid |
| | X2 | 0,361 | 0,549 | Valid |
| | X3 | 0,361 | 0,572 | Valid |
| | X4 | 0,361 | 0,475 | Valid |
| | X5 | 0,361 | 0,505 | Valid |
| | X6 | 0,361 | 0,599 | Valid |
| | X7 | 0,361 | 0,387 | Valid |
| | X8 | 0,361 | 0,472 | Valid |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Untuk setiap alat ukur disiplin kerja, nilai r yang diproyeksikan melebihi nilai r yang tercantum dalam tabel, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Semua alat ukur dinyatakan valid dan sesuai untuk studi ini karena setiap item yang digunakan untuk menilai disiplin kerja memenuhi kriteria uji validitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

| Variabel | Item Pertanyaan | R-Tabel | R-Hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X2) | X9 | 0,361 | 0,433 | Valid |
| | X10 | 0,361 | 0,545 | Valid |
| | X11 | 0,361 | 0,658 | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | X12 | 0,361 | 0,582 | Valid |
| | X13 | 0,361 | 0,634 | Valid |
| | X14 | 0,361 | 0,572 | Valid |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r dari semua instrumen gaya kepemimpinan lebih besar daripada nilai r yang tercantum dalam tabel. Dengan kata lain, pertanyaan yang termasuk dalam variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan relevan dengan tujuan penelitian

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel | Item Pertanyaan | R-Tabel | R-Hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | X15 | 0,361 | 0,534 | Valid |
| | X16 | 0,361 | 0,538 | Valid |
| | X17 | 0,361 | 0,466 | Valid |
| | X18 | 0,361 | 0,686 | Valid |
| | X19 | 0,361 | 0,65 | Valid |
| | X20 | 0,361 | 0,684 | Valid |
| | X21 | 0,361 | 0,555 | Valid |
| | X22 | 0,361 | 0,539 | Valid |
| | X23 | 0,361 | 0,583 | Valid |
| | X24 | 0,361 | 0,655 | Valid |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Setiap alat ukur kinerja karyawan memiliki nilai r yang diperkirakan lebih besar dari nilai r pada tabel, berdasarkan hasil uji validitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel ini autentik dan cocok untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Reabilitas

Keandalan alat penelitian dapat didefinisikan sebagai kemampuannya untuk secara konsisten mengukur variabel penelitian di berbagai konteks atau model pengujian (Budiastuti & Agustinus, 2018). Alat yang dapat diandalkan seharusnya menghasilkan hasil yang dapat diulang ketika diukur dalam kondisi yang sama atau serupa. Hal ini dapat melihat hasil uji keandalan kuesioner untuk setiap variabel penelitian dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Nilai Batas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **Disiplin Kerja (X1)** | **0,904** | 0,60 | Reliabel |
| **Gaya Kepemimpinan (X2)** | **0,770** | 0,60 | Reliabel |
| **Kinerja Karyawan (Y)** | **0,793** | 0,60 | Reliabel |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan konsistensi internal yang baik untuk semua instrumen yang digunakan, artinya instrumen-instrumen tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk penelitian lebih lanjut dalam studi ini.

**Uji Asumsi Klasik**

a. **Uji Normalitas**

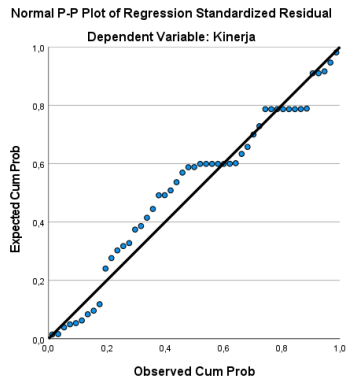
Di antara asumsi lainnya, analisis parametrik bergantung pada data yang terdistribusi secara normal. Dalam studi ini, data diuji normalitasnya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, kami menyimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal; jika nilai p kurang dari 0,05, kami menyimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Unstandardized Residual |
| N | | | 50 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | | ,0000000 |
| | Std. Deviation | | ,55328522 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | ,124 |
| | Positive | | ,085 |
| | Negative | | -,124 |
| Test Statistic | | | ,124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)[c] | | | ,051 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d] | Sig. | | ,052 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,046 |
| | | Upper Bound | ,058 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 221623949. | | | |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig = 0.057, yang lebih besar dari 0.05, diperoleh. Hasil penelitian ini dianggap mengikuti distribusi normal dan sesuai untuk dimasukkan dalam analisis lebih lanjut.

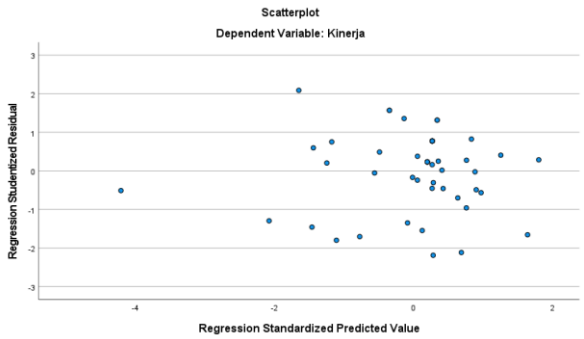



*26*

Selain itu, gari yang paling umum di antara titik-titik data yang ditampilkan Plot. Data tersebut terdistribusi secara teratur, seperti yang ditunjukkan oleh pola ini, yang memungkinkan analisis regresi tambahan berdasarkan asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varians residu model regresi berubah. Model regresi berkualitas tinggi tidak seharusnya memiliki heteroskedastisitas. Dalam studi ini, uji tersebut dilakukan menggunakan metode Glejser. Jika nilai signifikansi absolut residu lebih besar dari 0.05, kita dapat menyimpulkan bahwa data tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Nilai signifikansi di bawah 0.05 menandakan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.



**Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Titik-titik data pada diagram pencar tersebar secara acak di sekitar garis nol (0), menunjukkan tidak adanya pola yang jelas dalam data. Berdasarkan pola distribusi ini, model regresi memenuhi asumsi klasik sebelumnya dengan tidak memasukkan heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan kriteria bahwa heteroskedastisitas tidak hadir dalam kasus ini:

1) Tidak ada titik distribusi yang jatuh dalam rentang nol.
2) Tidak ada titik yang mengarah ke titik tertentu.
3) Distribusi sinyal tidak mengikuti bentuk gelombang.

c. Uji Multikolinierlitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi. Ketidakhadiran multikolinearitas di antara variabel independen memastikan bahwa masing-masing variabel dapat berkontribusi secara independen pada model regresi berkualitas tinggi. Nilai toleransi lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 adalah kriteria yang digunakan. Keduanya harus terpenuhi sebelum model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolienaritas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 30,948 | 1,706 | | 18,146 | ,000 | | |
| | Gaya Kepemimpinan | ,487 | ,064 | ,704 | 7,601 | ,000 | ,998 | 1,002 |
| | Disiplin Kerja | ,048 | ,015 | ,291 | 3,142 | ,003 | ,998 | 1,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Toleransi dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) keduanya melebihi ambang batas 0,10. Nilai Faktor Inflasi Varians (VIF) dari kedua variabel tersebut adalah 1,000, yang lebih rendah dari batas atas 10,00. Hal ini patut diperhatikan. Berdasarkan kriteria ini, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas; oleh karena itu, kita dapat menggunakan kedua variabel independen tersebut dalam model secara bersamaan tanpa khawatir akan gangguan yang berlebihan akibat korelasi.

d. Uji Regreasi Linear

Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, analisis regresi berganda digunakan. Persamaan regresi yang menggambarkan sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam studi ini menggambarkan hubungan tersebut, yakni :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2$$

Keterangan:

Y = Nilai prediksi
$a$ = konstanta
$b1b2$ = Koefisien regresi X1 dan X2
X1 = Disiplin Kerja
X2 = Gaya Kepemimpinan

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 30,948 | 1,706 | | 18,146 | ,000 | | |
| | Gaya Kepemimpinan | ,487 | ,064 | ,704 | 7,601 | ,000 | ,998 | 1,002 |
| | Disiplin Kerja | ,048 | ,015 | ,291 | 3,142 | ,003 | ,998 | 1,002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Pengolahan data melewati regresi linear berganda dari tabel menjabarkan hasil, yakni :

$$Y = 30{,}948 + 0{,}495X_1 + 0{,}103X_2$$

1) $a = 30{,}948$

Nilai 29,677 terungkap dari hasil persamaan regresi untuk konstanta. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebesar 29,677 ketika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konstan atau nol.

2) $b1 = 0{,}487$

Disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,487. Jika semua variabel independen lain dalam model regresi tetap sama, hal ini berarti bahwa dengan peningkatan satu unit dalam disiplin kerja, akan terjadi peningkatan sebesar 0,487 unit dalam kinerja karyawan.

3) $b2 = 0{,}48$

Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,048. Dengan asumsi semua variabel independen lain dalam model regresi tetap sama, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan sebesar satu unit dalam gaya kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,048 dalam kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Korelasi

Salah satu cara untuk menunjukkan seberapa kuat dan dalam arah mana dua variabel terkait adalah dengan menggunakan koefisien korelasi (r). Nilai r dapat berkisar antara -1 hingga +1; nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat, dan nilai yang mendekati 0 menunjukkan tidak adanya hubungan yang berarti antara kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2018).

| Nilai Koefisien Korelasi (r) | Kekuatan Hubungan | Keterangan Tambahan |
|---|---|---|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah / sangat lemah | Hampir tidak ada hubungan |
| 0,20 – 0,399 | Rendah / lemah | Hubungan ada, tapi lemah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup / sedang | Hubungan sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat | Hubungan nyata dan kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat | Hubungan hampir sempurna |

1). Korelasi

**Tabel 13. Has a Karyawan(Y)**

| Correlations | | | |
|---|---|---|---|
| | | Kinerja | Disiplin Kerja |
| Kinerja | Pearson Correlation | 1 | ,320* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,024 |
| | N | 50 | 50 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | ,320* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,024 | |
| | N | 50 | 50 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa X1 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai 0.490. Nilai yang tinggi untuk disiplin kerja berkorelasi dengan nilai yang sangat baik untuk kinerja karyawan, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan menguntungkan antara keduanya.

2). Korelasi antara gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja karyawan (Y)

**Tabel 14. Hasil Uji Intepretasi Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan(X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)**

| Correlations | | | |
|---|---|---|---|
| | | Gaya Kepemimpinan | Kinerja |
| Gaya Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | ,716** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Kinerja | Pearson Correlation | ,716** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 50 | 50 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Terlihat korelasi antara X2 dan Y adalah 0,567, artinya hubungan kedua variabel kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Koefisien determinasi memperlihatkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui *Adjusted R Square* (Priyatno, 2013).

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,773[a] | ,597 | ,580 | ,565 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Adjusted R Squared yang Disesuaikan adalah 0,580, atau 58,0%, berdasarkan data. Angka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak gabungan sebesar 58% terhadap kinerja karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses, sementara 42,0% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan studi ini

**Uji Hipotesis**

a. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t-count dan t-table menjadi dasar untuk pengambilan keputusan, khususnya:

1. Jika nilai t-count lebih besar dari t-table dan tingkat signifikansi (Sig) kurang dari 0.05, maka terdapat pengaruh antara konstruk eksogen dan endogen, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima.
2. Jika nilai t lebih kecil dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, maka Ha ditolak karena konstruksi eksogen tidak mempengaruhi konstruksi endogen.

Ttabel = n – k – 1
= 120 – 3 – 1
= 116 (df)
= 1,980

**Tabel 16. Hasil Uji T (Parsial)**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 30,948 | 1,706 | | 18,146 | ,000 | | |
| | Gaya Kepemimpinan | ,487 | ,064 | ,704 | 7,601 | ,000 | ,998 | 1,002 |
| | Disiplin Kerja | ,048 | ,015 | ,291 | 3,142 | ,003 | ,998 | 1,002 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | | |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Pengujian T memperlihatkan signifikansi Disiplin Kerja 0.000 serta Gaya Kepemimpinan juga 0.000. sedangkan untuk thitung yang didapatkan pada Variabel X1 yaitu Disiplin Kerja sebesar 7,601sedangkan pada Variabel X2 atau Gaya Kepemimpinan mendapakan skor 3,142. Sedangkan untuk ttabel dua sisi untuk sampel dengan jumlah 50 responden adalah 2,009 dengan taraf signifikansi α adalah 0,05.

b. Uji F (Simultan)

Uji F memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen secara simultan dengan ambang penilainya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig. < 0.05 (Purnomo, 2016).

**Tabel 17. Hasil Uji F**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 22,253 | 2 | 11,127 | 34,863 | ,000[b] |
| | Residual | 15,000 | 47 | ,319 | | |
| | Total | 37,253 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan | | | | | | |

*Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26*

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 25, yang menunjukkan nilai Fcount sebesar 34,863, nilai Ftable adalah 3,20 dengan df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2 dan df2 = n - k = 50 - 3 = 47. Fcount > Ftable (34,863 > 3,20) dan nilai probabilitas signifikan adalah 0,000 < 0,05, sehingga kita dapat menerima H4. Oleh karena itu, di PT. Rere Mandiri Sukses, gaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X1) keduanya memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses**

Pembahasan merupakan paparan hasil penelitian secara rinci dan mendalam. Hal ini berdasarkan tiga hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti. Pembahasan hasil penelitian akan didukung teori, konsep, serta penelitian terdahulu.

**a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses**

Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh nilai t sebesar 5.504, melebihi nilai tabel 2.009, dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Oleh karena itu, kami menolak H0 dan menerima H1, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja PT. Rere Mandiri Sukses memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang berarti aturan yang lebih ketat menghasilkan kondisi kerja yang lebih baik.

Sejumlah masalah terungkap melalui pemeriksaan mendalam terhadap komponen disiplin kerja. Peningkatan ketepatan waktu sangat penting karena dimensi kehadiran menunjukkan adanya keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa izin. Komitmen karyawan untuk mengikuti proses secara ketat ditekankan oleh dimensi kepatuhan terhadap standar kerja. Keputusan harus diambil dengan lebih pasti dan konsekuensi harus diterapkan secara konsisten, seperti yang ditunjukkan oleh dimensi kewaspadaan. Karena banyak pekerja masih merasa tidak dihargai, faktor etika kerja menyoroti kebutuhan kritis untuk meningkatkan rasa hormat dan kolaborasi di antara pekerja.

**b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses**

Nilai t yang dihitung sebesar 4.735 > nilai t tabel 2.009 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rere Mandiri Sukses, sehingga menolak H0 dan menerima H2. Terdapat korelasi positif antara kedua variabel tersebut, yang menunjukkan bahwa pemimpin yang baik dapat mengarahkan timnya menuju kesuksesan. Selain mengendalikan, peran pemimpin adalah menginspirasi anggota timnya untuk berkinerja lebih tinggi.

Namun, jika ditelaah lebih dalam, gaya kepemimpinan otoriter masih banyak diterapkan. Kepatuhan yang meningkat dan pencapaian tujuan adalah hasil dari pemimpin yang menggunakan pendekatan ini, yang memungkinkan mereka untuk bertindak tegas dalam mengelola pekerjaan dan memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter dapat menghambat inisiatif, kreativitas, dan masukan karyawan dalam pengambilan keputusan penting. Akibatnya, perubahan diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, meskipun gaya kepemimpinan otoriter memang meningkatkan kinerja.

**c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rere Mandiri Sukses**

Berdasarkan temuan studi ini, yang didukung oleh nilai F sebesar 45,394 > F tabel 3,20 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan keduanya secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kami menolak H0 dan menerima H3, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Rere Mandiri Sukses berkinerja lebih baik ketika ada disiplin yang lebih tinggi di tempat kerja dan gaya kepemimpinan yang lebih sesuai. Dalam hal efisiensi, motivasi, efektivitas, dan keterlibatan karyawan, tingkat

kinerja berada di tengah-tengah, menurut analisis dimensi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan beberapa hal positif, tetapi masih ada ruang untuk pengembangan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan Penelitian

1. Dampak Aturan Tempat Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Menurut temuan studi, penerapan disiplin kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) PT. Rere Mandiri Sukses secara signifikan berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Namun, terdapat kurangnya upaya dalam hal tanda-tanda disiplin kerja, seperti kehadiran teratur, mengikuti prosedur, tetap terjaga, dan melakukan pekerjaan secara etis.
2. Bagaimana Pendekatan Pemimpin Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dengan cara yang positif dan tidak signifikan. Dengan kata lain, meskipun Gaya Kepemimpinan (X2) memengaruhi kinerja, efeknya tidak signifikan secara statistik.
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Bersamaan Skor R-Square sebesar 53,4% menunjukkan adanya interaksi yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dalam analisis regresi berganda. Hal ini menyarankan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 53,4% variasi dalam kinerja karyawan, sementara faktor lain menjelaskan sisanya sebesar 46,6%. Gaya kepemimpinan tampaknya tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun disiplin kerja memiliki dampak tersebut.

### b. Saran Bagi Perusahaan

1). Sub-variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu mengikuti standar kerja, memiliki skor tertinggi di antara semua sub-variabel dalam studi ini. Seperti yang disarankan oleh penulis, terdapat sejumlah nilai yang terkait dengan kepatuhan terhadap standar kerja yang harus dijunjung tinggi dan ditingkatkan oleh karyawan PT. Rere Mandiri Sukses. Karena kewaspadaan memperoleh skor terendah dalam sub-variabel ini, karyawan harus lebih konsisten dan tegas terhadap pelanggar aturan serta memperhatikan area lain yang terkait dengan prinsip-prinsip disiplin kerja.
2). Gaya kepemimpinan merupakan sub-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil dan interpretasi uji efek parsial studi ini. Gaya kepemimpinan otoriter, delegatif, dan partisipatif merupakan tiga komponen utama gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Akarnya masalahnya adalah karyawan tidak diberikan cukup kesempatan untuk mengembangkan diri dan mengambil keputusan. Agar pemimpin dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan gaya kepemimpinan delegatif, mereka harus memberikan tingkat otonomi tertentu kepada staf serta kesempatan untuk pengembangan profesional. Karyawan dan manajer di PT. Rere Mandiri Sukses harus terus melakukan pekerjaan yang baik dan berusaha memperbaiki gaya kepemimpinan otoriter mereka, karena ini adalah sub-variabel yang mendapatkan skor tertinggi.

### c. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1). Diharapkan bahwa penelitian selanjutnya akan mengembangkan hipotesis lebih lanjut tentang kedua variabel independen dan dependen. Variabel independen termasuk disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, reward kerja, dan lingkungan kerja, serta variabel dependen seperti kinerja pada karyawan, kompetansi karyawan, kepuasan kerja karyawan dan Sebagian lainnya sehingga ini akan memiliki dampak yang signifikan pada usaha, terutama dalam industri jasa ketenagakerjaan.
2). Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampel atau jumlah responden untuk menggambarkan persepsi karyawan.

**REFERENSI**


Ahmad, M., Rosli, N. A., Pradana, M., Sylvianita, A., & Singh, S. (2025). SEARCH Journal of Media and Communication Research.

Buyon, T., & Iskandar, I. B. M. A. D. The Influence of Competence, Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on Performance.

Kilvin, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(1), 59-70.

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(6), 49-56.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1), 18-32.

Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). *The influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance. International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20-24.

Irfan, M. (2022). *The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology, 2*(1), 31-36.

Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). *Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(1), 57-69.

Dapu, V. A. W. (2015). *The influence of work discipline, leadership, and motivation on Employee performance at PT.* Trakindo utama manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3).

Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. (2021). *The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Pe2rformance At Pt Sumo Internusa Indonesia. International Journal Of Social Science And Business, 5*(2), 284-290.

Khairi, A. (2014). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Pada Swalayan Ranggon Jaya Mart Di Bangkinang (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Alviany, E. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Primayudha Mandirijaya (*Doctoral dissertation*, Program Studi D III Sekretaris).

Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Valuta*, *3*(1), 19-39.

Sarinah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Longvin Indonesia (*Doctoral Dissertation*, Nusa Putra).

Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, P. N., Nurnida, I., & Luturlean, B. S. (2021). The effect of transformational leadership style on employee performance with job stress as intervening variables in PT. Pos indonesia. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 5692-5700).

Saragih, R., Pradana, M., Wijaksana, T. I., Arwiyah, Y., & Fadhillah, N. (2021). Antecedents of Work Performance: the Effect of Leadership Style, Work Motivation and Discipline. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, *24*(6), 1-8.

Sari, S. M. N., Arwiyah, M. Y., Wijaksana, T. I., & Pradana, M. The Influence of Work Motivation on The Level of Employee Performance Achievement at PT. PLN (Persero).

Hijriatin, M., Arwiyah, M. Y., Fakhri, M., & Luturlean, B. S. (2021). The Effect of Work Productivity Toward Employee Performance. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 3365-3368).