

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Rafasa Jaya

Tasya Dwi Tami Putri ^{1*}, Iskandar ²

^{1*,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Email: tasyadwiputri39@gmail.com ^{1*}, iskandaralialam@ubl.ac.id ²

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada objek penelitian, dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan teknik penentuan sampel sesuai ketentuan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan yang efektif serta penerapan disiplin kerja yang konsisten diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to analyze the effect of leadership and work discipline on employee performance. The research employs a quantitative approach using a causal associative method. The population of this study consists of all employees at the research object, with the sample size determined based on the applicable sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that partially, leadership has a positive and significant effect on employee performance. In addition, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership and work discipline have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) shows that leadership and work discipline are able to explain a portion of the variation in employee performance, while the remaining variation is influenced by other factors outside this study. Therefore, improving effective leadership and consistently implementing work discipline are expected to enhance employee performance optimally and sustainably.

Keywords: Leadership; Work Discipline; Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun sarana pendukung lainnya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Ardansyah (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja organisasi yang harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Menurut Fathoni (2014), organisasi merupakan suatu proses perencanaan dan pola hubungan kerja dalam suatu kelompok yang disusun secara terencana, terorganisasi, dan dipimpin untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pelaksanaannya, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola utama sistem yang ada. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sistem organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan bagian strategis dalam meningkatkan kualitas organisasi. Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi juga tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga kerja manusia. Meskipun perusahaan memiliki modal besar dan teknologi modern, seluruh sumber daya tersebut tetap memerlukan manusia sebagai pelaksana, pengendali, dan pengambil keputusan. Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai tenaga operasional, tetapi juga sebagai aset yang menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pernyataan ini menegaskan bahwa kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting karena pemimpin bertugas mengarahkan, memotivasi, membina, serta mengoordinasikan bawahannya agar dapat bekerja sesuai tujuan organisasi. Karono (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, keteladanan, serta dukungan kepada karyawan akan mendorong terciptanya suasana kerja yang baik. Penelitian Alam (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi dan semangat kerja pegawai.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh dan taat terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang berlaku di dalam organisasi. Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kondisi tersebut tentu akan berdampak positif terhadap hasil kerja yang dicapai. Hasil penelitian Amalia dan Rudiansyah (2019) serta Rohimah dan Mikkael (2023) juga memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk dikaji lebih lanjut, terutama pada perusahaan yang menuntut produktivitas kerja secara konsisten. Kepemimpinan yang baik dapat membentuk pola kerja yang terarah, sedangkan disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong terciptanya tanggung jawab dan kesungguhan dalam

bekerja. Apabila kedua faktor tersebut berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan juga berpeluang meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Rafasa Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akademis sebagai bahan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tinjauan Literatur

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi dituntut untuk mampu memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia, karena faktor ini berperan langsung dalam pelaksanaan kegiatan operasional. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Ardansyah (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan, pembinaan, dan pengelolaan pegawai agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memengaruhi hasil kerja dalam organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan berhubungan erat dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memengaruhi, dan mengoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin menjalankan perannya, baik

dalam mengambil keputusan maupun dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Karono (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan, tetapi juga menyangkut kemampuan personal seorang pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahannya. Pemimpin yang efektif akan mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan motivasi, dan mengarahkan karyawan agar bekerja secara optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja mencerminkan sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran berarti sikap seseorang yang secara sukarela menaati aturan dan memahami tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan berarti sikap yang menunjukkan kemauan untuk mematuhi seluruh ketentuan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan manajemen untuk menegakkan tata tertib agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku. Tanpa disiplin kerja yang baik, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta disertai sanksi bagi setiap pelanggaran yang dilakukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Mangkunegara

(2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu periode tertentu, baik dilihat dari mutu maupun jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Kinerja yang baik akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan harapan organisasi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik survei. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan data numerik yang diolah secara statistik. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara sistematis sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan. Melalui teknik survei, data penelitian diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah disusun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berkah Rafasa Jaya yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh sebab itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah *sampling jenuh*. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan PT Berkah Rafasa Jaya.

Teknik Analisis

Pendekatan analitis digunakan untuk memfasilitasi proses analisis data dan penelitian bagi para akademisi. Uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis regresi berganda, serta alat statistik menggunakan perangkat lunak SPSS, semuanya digunakan dalam metodologi analisis data ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,304. Pada variabel kepemimpinan, nilai r hitung berkisar antara 0,608 sampai 0,674. Pada variabel disiplin kerja, nilai r hitung berkisar antara 0,464 sampai 0,660. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, nilai r hitung berkisar antara 0,514 sampai 0,724. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, karena mampu mengukur masing-masing variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,637	0,304	Valid
	X1.2	0,654	0,304	Valid
	X1.3	0,674	0,304	Valid
	X1.4	0,608	0,304	Valid
	X1.5	0,624	0,304	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,619	0,304	Valid
	X2.2	0,551	0,304	Valid
	X2.3	0,464	0,304	Valid
	X2.4	0,495	0,304	Valid

	X2.5	0,500	0,304	Valid
	X2.6	0,660	0,304	Valid
	X2.7	0,502	0,304	Valid
	X2.8	0,631	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,724	0,304	Valid
	Y2	0,538	0,304	Valid
	Y3	0,514	0,304	Valid
	Y4	0,673	0,304	Valid
	Y5	0,689	0,304	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,304). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Oleh sebab itu, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu

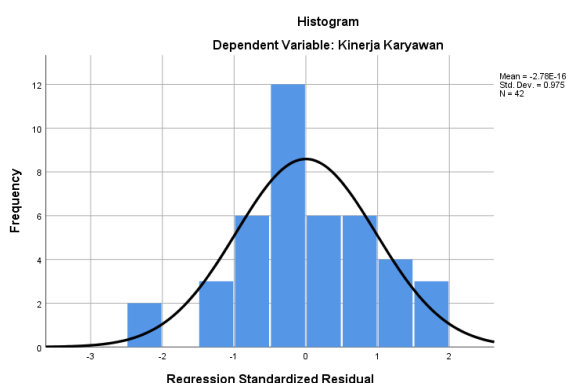
instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kepemimpinan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,630, variabel disiplin kerja sebesar 0,670, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,604. Seluruh nilai tersebut menunjukkan angka di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Hal ini berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

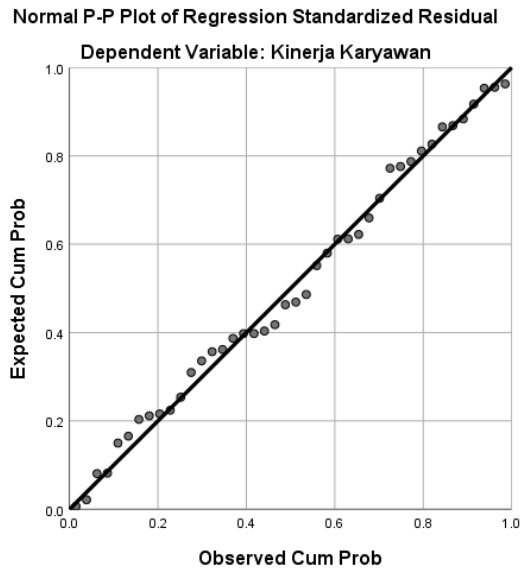
Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,630	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,670	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,604	5	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel kepemimpinan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,630, variabel disiplin kerja sebesar 0,670, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,604.

Berdasarkan grafik Histogram Residual Terstandarisasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai kurva lonceng dan relatif simetris, di mana sebagian besar residual terkonsentrasi di sekitar nilai tengah (nol) serta menyebar secara seimbang ke sisi kiri dan kanan. Selain itu, nilai mean sebesar $-2,78E-16$ yang mendekati nol dan standar deviasi sebesar 0,975 yang mendekati satu mengindikasikan bahwa residual terstandarisasi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dinyatakan lolos uji normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.



Gambar 1. Hasil Uji Histogram Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan grafik Normal *P-P Plot Regression Standardized Residual* pada variabel dependen Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik data yang menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, serta tidak membentuk pola penyimpangan yang signifikan. Kedekatan titik-titik tersebut dengan garis diagonal mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71003985
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.062
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap residual tidak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

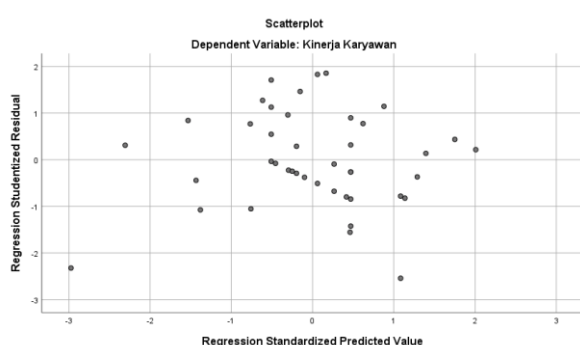
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.801	3.480		1.092	.281		
Kepemimpinan	.367	.132	.370	22	8	.861	1.161
Disiplin Kerja	.292	.096	.402	3.034	.004	.861	1.161

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,861 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,161. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Oleh sebab itu, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual antar-pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2018). Apabila titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot antara nilai prediksi terstandarisasi dan residual terstudentisasi pada variabel dependen Kinerja Karyawan, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu vertikal. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau gelombang. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada setiap nilai prediksi. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan secara lengkap pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.801	3.480		1.092	.281
Kepemimpinan	.367	.132	.370	2.792	.008
Disiplin Kerja	.292	.096	.402	3.034	.004

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,801 + 0,367X_1 + 0,292X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = kepemimpinan

X₂ = disiplin kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,367 dengan nilai signifikansi 0,008, yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 6. Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.801	3.480		1.092	.281
	Kepemimpinan	.367	.132	.370	2.792	.008
	Disiplin Kerja	.292	.096	.402	3.034	.004

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,792 dan t tabel sebesar 2,160, sehingga nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

2) Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,034 dan t tabel sebesar 2,160, sehingga nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004, yaitu lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian signifikansi model yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, serta nilai probabilitas (*p-value*) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.178	2	41.589	13.528	.000 ^b
	Residual	119.894	39	3.074		
	Total	203.071	41			

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 13,528 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Rafasa Jaya. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,792 yang lebih besar dari t tabel 2,160, dengan nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar

0,367 juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan membina karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, teladan yang baik, serta dukungan kepada bawahan akan mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alam (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian Amalia dan Rudiansyah (2019) serta Rohimah dan Mikkael (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

atau karyawan. Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,034 yang lebih besar dari t tabel 2,160, serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,292 menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung bekerja lebih teratur, efisien, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalia dan Rudiansyah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Isvandari (2017) serta Rohimah dan Mikkael (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,528 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja bukan hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya didukung oleh satu faktor saja, melainkan memerlukan perpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik. Kepemimpinan yang baik akan membentuk arah kerja yang jelas, sedangkan disiplin kerja akan membentuk sikap patuh dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Apabila kedua faktor ini berjalan secara seimbang, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amalia dan Rudiansyah (2019), Isvandari (2017), serta Rohimah dan Mikkael (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan

disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain hasil pengujian hipotesis, instrumen penelitian yang digunakan juga telah memenuhi syarat kualitas data. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,304, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu 0,630 untuk kepemimpinan, 0,670 untuk disiplin kerja, dan 0,604 untuk kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten. Di samping itu, hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi syarat analisis regresi, baik dari sisi normalitas, multikolinearitas, maupun heteroskedastisitas. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar yang kuat untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Rafasa Jaya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara

simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 5(2), 242-265. <https://doi.org/10.36448/jmb.v5i2.930>.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>.
- Andrian, N. D., Alam, I. A., & Dunan, H. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Lampung. *Jurnal Visionist*, 6.
- ARDANSYAH, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sumber trada motor di bandar lampung. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Capital, C., Cabang, F., Futures, C., Malang, C., Branch, F. M., & Branch, F. M. (2017). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang* (pp. 10–11).
- Choirunnisa, C., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 867-873. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i2.19878>.
- Fathoni, H. A. (2014). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A. (2017). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*.
- Karono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Puri, P. D. A. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan*.
- Rohimah, S., & Mikkael, R. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 72–82.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.