

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Riska Rahmawati, <sup>2</sup>Oryz Agnu Dian Wulandari, <sup>3</sup>Taufan Huneman

<sup>1,2,3</sup>Universitas Catur Insan Cendekia

<sup>1</sup>[rahmawatiriska848@gmail.com](mailto:rahmawatiriska848@gmail.com), <sup>2</sup>[oryz.wulandari@cic.ac.id](mailto:oryz.wulandari@cic.ac.id), <sup>3</sup>[taufan.huneman@cic.ac.id](mailto:taufan.huneman@cic.ac.id)

### Abstrak

Efektivitas kinerja karyawan merupakan pilar fundamental bagi keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada CV. Mekar Jaya, sebuah perusahaan distribusi di Cirebon yang mengalami adanya penurunan kinerja finansial perusahaan yang menuntut evaluasi terhadap faktor-faktor sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal dan teknik sampling jenuh (*sensus*) terhadap 100 karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang valid dan reliabel. Namun, karena data residual tidak terdistribusi normal ( $\text{Sig.} < 0,001$ ), maka pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan prosedur *Bootstrapping* yang tidak mensyaratkan asumsi normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $\text{Sig.} < 0,001$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, variabel Gaya Kepemimpinan ( $\text{Sig.} = 0,881$ ) ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, secara simultan (*Uji F*), kedua variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan merupakan faktor kontekstual yang penting, disiplin kerja menjadi pilar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini, yang dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan, regresi bootstrap, perusahaan distribusi.

### Abstract

Employee performance effectiveness is a fundamental pillar for a company's sustainability and competitive advantage. This study aims to empirically examine the influence of Leadership Style ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at CV. Mekar Jaya, a distribution company in Cirebon that is experiencing a decline in financial performance, necessitating an evaluation of its human resource factors. Therefore, this research uses a quantitative approach with a causal associative design and a saturated sampling technique (*census*) on 100 employees. Primary data was collected through valid and reliable Likert-scale questionnaires. However, because the residual data was not normally distributed ( $\text{Sig.} < 0.001$ ), hypothesis testing was conducted using Multiple Linear Regression with a *Bootstrapping* procedure that does not require the assumption of normality. The results show that Work Discipline ( $\text{Sig.} < 0.001$ ) has a positive and significant effect on Employee Performance. Conversely, the Leadership Style variable ( $\text{Sig.} = 0.881$ ) was found to have no statistically significant influence on Employee Performance. Nevertheless, simultaneously (*F-Test*), both independent variables were proven to have a significant effect on Employee Performance. These findings indicate that while leadership style is an important contextual factor, work discipline is the primary pillar in improving employee performance at this company, which can contribute to the development of human resource management science.

**Key words:** leadership style, work discipline, employee performance, bootstrap regression, non-parametric.

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan. Kepemimpinan memerlukan sifat yang tangguh, sehingga dapat melakukan seluruh beban yang dimiliki organisasi. Agar kita dapat mempunyai kepemimpinan yang berhasil, kita perlu memiliki seorang pemimpin yang cakap mengatur semua sumber daya dengan baik. Tingkat keberhasilan seseorang setelah menyelesaikan seluruh kewajiban di masa tertentu juga disebut dengan (Manik & Bancin, 2022). Keahlian seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya untuk mengayomi suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi faktor yang dapat menunjang berlangsungnya proses kepemimpinan yang efektif dan menciptakan kinerja yang baik. Asumsi umum menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan, maka organisasi tidak akan mencapai tujuan karena kepemimpinan adalah kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi (Maulani, 2024).

Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara

pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan - kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan keberhasilan karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Maulani, 2024).

CV. Mekar Jaya merupakan salah satu perusahaan distribusi barang yang cukup besar dan terkenal di Cirebon. Seiring dengan berkembangnya teknologi, perusahaan ini berusaha untuk bertransformasi digital dengan memperbarui peralatan-peralatan kantor yang memadai agar lebih mudah dalam melakukan kegiatan operasional yang efektif dan efisien. Namun, upaya transformasi ini harus berhadapan dengan realitas menantang berupa penurunan kinerja keuangan dalam beberapa tahun terakhir, seperti terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.** Ringkasan Arus Kas Operasional CV. Mekar Jaya (2022-2024)

No	Keterangan	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1.	Penerimaan dari pelanggan	33.397.290.706	29.942.236.786	21.066.374.629
2.	Pembayaran kepada pemasok dan karyawan	(23.601.528.244)	(23.422.279.159)	(14.782.931.512)
3.	Arus kas neto dari aktivitas operasi	10.107.746.833	6.599.062.406	6.500.530.345

*Sumber: Data Keuangan (dalam Rupiah) CV. Mekar Jaya diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat disimpulkan adanya penurunan penerimaan dari pelanggan secara konsisten, dari Rp 33,3 miliar pada tahun 2022 menjadi Rp 21 miliar pada tahun 2024. Penurunan ini juga berdampak langsung pada arus kas bersih dari aktivitas operasi yang turun drastis pada tahun 2023 dan stagnan di level yang lebih rendah pada tahun berikutnya. Kondisi penurunan kinerja finansial ini mendorong manajemen untuk mengevaluasi efektivitas operasional dan produktivitas sumber daya manusia. Dalam situasi seperti ini, faktor-faktor internal seperti Kinerja Karyawan menjadi

sangat krusial untuk menopang keberlangsungan dan pemulihan bisnis. Manajemen perlu memastikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan mampu memotivasi tim di tengah tantangan dan Disiplin Kerja tetap terjaga untuk memaksimalkan efisiensi. Penerapan gaya kepemimpinan di CV Mekar Jaya menurut rahmawati dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti budaya perusahaan, nilai-nilai organisasi, serta kemampuan dan karakter pimpinan (Rahmawati & Aufa, 2022). Perlu diteliti bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi keberhasilan dan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini yang dilakukan oleh (Febrian, 2023) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdurokhim, 2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (Muna & Isnawati, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan (Susanti & Aesah, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini tentunya ada permasalahan yang terjadi pada CV. Mekar Jaya yaitu menyangkut gaya kepemimpinan dan kedisiplinan seorang pemimpin. Pada perusahaan ini terdapat adanya kesenjangan antara atasan dan karyawan seperti jam operasional yang kurang jelas sehingga kurang menekankan kedisiplin. Dari permasalahan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, baik melalui pengisian kuesioner, observasi, atau pengolahan data sekunder (Sugiyono, 2024; Sugiyono, 2024). Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif dan dapat diandalkan.

Penelitian ini bersifat asosiatif dimana Menurut (Sugiyono, 2024). bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan.”. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

### 2.1. Lokasi dan Profil Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu CV. Mekar Jaya. Mekar Jaya merupakan perusahaan distributor yang menjual beberapa produk olahan dari pabrik Mekar Jaya dan produk kemasan dari perusahaan lain, Produk yang didistribusikan kepada konsumen dari CV. Mekar Jaya, yaitu seperti ciki, roti, wafer, jelly, minuman kemasan, tepung beras, tepung ketan, santan, bihun, minyak goreng pouch, minyak goreng cap tawon, dan lain-lain yang berlokasi di kota Cirebon.

### 2.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Metode pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran angket (kuesioner) secara online dikarenakan dengan menggunakan kuesioner secara online maka pengumpulan informasi dalam jumlah besar akan lebih relatif cepat dan efisien serta kuesioner juga merupakan instrumen untuk pengumpulan data yang respondennya mengisi suatu pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2024). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Google Form* atau *Google Formulir*.

### 2.3. Variabel Penelitian

Penghindaran pajak yaitu suatu cara dan Dalam penelitian diperlukan adanya variabel penelitian yang menjelaskan tentang variabel yang terlibat dalam penelitian, variabel penelitian merupakan suatu definisi yang dapat diberikan kepada suatu kegiatan atau membenarkan suatu operasional dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)
2. Disiplin Kerja (X2)
3. Kinerja Karyawan (Y)

### 2.4. Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk analisis

data, sedangkan penyajian data menggunakan tabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Tahapan analisis datanya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Analisis Statistik Deskriptif
3. Uji Asumsi Klasik
4. Regresi Linear Berganda
5. Uji Hipotesis

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

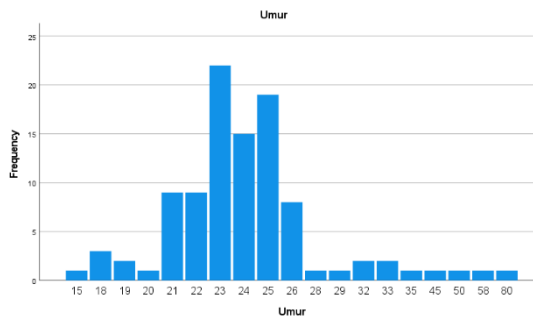
Penelitian ini dilakukan di CV. Mekar Jaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi barang yang berlokasi di kota Cirebon. Seiring dengan perkembangan teknologi,

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

perusahaan telah mengalami pertumbuhan operasional yang signifikan, namun juga menghadapi beberapa tantangan manajerial seperti penurunan omset, produktivitas yang belum optimal, serta isu kedisiplinan kerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

**3.1 Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan CV. Mekar Jaya sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada data demografi yang dikumpulkan meliputi usia, jabatan dan pendidikan. Berikut adalah rinciannya:

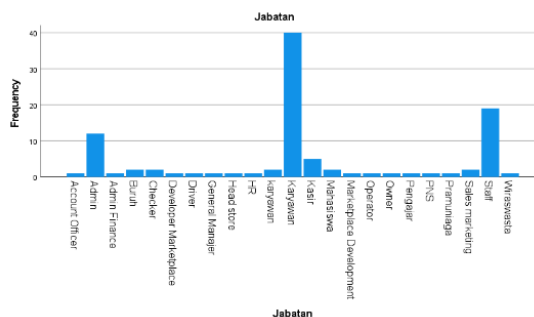


**Gambar 1.** Diagram karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa responden penelitian didominasi oleh kelompok usia produktif muda. Puncak frekuensi tertinggi berada pada usia 23 tahun (22 responden), diikuti oleh usia 25 tahun (19 responden) dan 24 tahun (15 responden).

b. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

keseluruhan, mayoritas responden berada dalam rentang usia 21 hingga 26 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja di perusahaan merupakan berasal dari kelompok usia produktif.



**Gambar 2.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

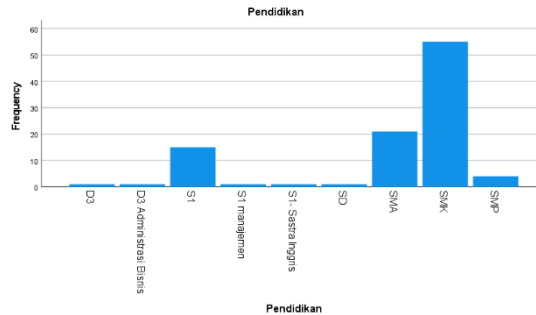
Berdasarkan Gambar 2, mayoritas responden memegang jabatan sebagai Karyawan dengan frekuensi tertinggi mencapai 40

responden (40%). Posisi berikutnya yang dominan adalah Staff sebanyak 19 responden (19%) dan Admin sebanyak 12 responden (12%).

Jabatan-jabatan lain seperti Account Officer, Admin Finance, Checker, dan Driver memiliki frekuensi yang lebih kecil. Distribusi ini menunjukkan bahwa sampel penelitian sebagian

besar terdiri dari karyawan pada level pelaksana (operasional) dan administratif, yang sesuai dengan pengukuran variabel kinerja dan disiplin kerja sehari-hari.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan



**Gambar 3.** Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Gambar 3, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir setingkat Sekolah Menengah Atas. Responden dengan ijazah SMK merupakan kelompok terbesar dengan 55 responden (55%), diikuti oleh SMA sebanyak 21 responden (21%). Jika digabungkan, lulusan SMA/SMK mencapai 76% dari total responden. Kelompok terbesar berikutnya adalah lulusan S1 sebanyak 15 responden (15%). Tingkat pendidikan ini sejalan dengan profil jabatan responden yang mayoritas berada pada level pelaksana dan administratif.

Jawaban responden terhadap variabel penelitian (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan) diukur menggunakan skala Likert, dengan kriteria kategori skala likert 1-4 yaitu Sangat Baik (4) - Baik (3) - Tidak Baik (2) - Sangat Tidak Baik (1) sebagai berikut :

**3.2 Analisis Jawaban Responden**

**Tabel 2.** Skala Likert

Variabel	Skala Likert	Rata-rata Skor	Kategori
Gaya Kepemimpinan (X1)	1-4	3.07	Baik
Disiplin Kerja (X2)	1-4	3.17	Baik
Kinerja Karyawan (Y1)	1-4	3.16	Baik

Mengacu pada rentang kategorisasi skala Likert 1–4 pada tabel 2, seluruh variabel berada pada kategori ‘Baik’. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap variabel-variabel yang diteliti.

**3.3 Hasil Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Tahapan analisis datanya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Seluruh item kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti valid berdasarkan uji korelasi item-total ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,195$ ; signifikansi  $< 0,05$ ).

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2024). Nilai reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach's Alpha adalah 0,801 ( $> 0,70$ ), sehingga dinyatakan reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,801	14

**Gambar 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan gambar 4 hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,801. Karena nilai ini lebih besar dari ambang batas yang disyaratkan yaitu 0,70, maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum

terhadap variabel-variabel penelitian, yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y1), untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata), dan standar deviasi dari 100 responden menunjukkan.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	100	9,00	24,00	18,4400	3,18874
X2	100	7,00	16,00	12,6800	1,78025
Y1	100	6,00	16,00	12,6400	1,73799
Valid N (listwise)	100				

**Gambar 5.** Uji Statistik Deskriptif

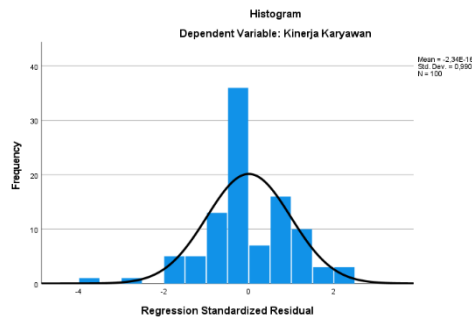
Berdasarkan analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai rata-rata sebesar 18,44 dengan simpangan baku 3,19. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memperoleh rata-rata 12,68 dan simpangan baku 1,78. Adapun variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 12,64 dengan simpangan baku 1,74.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria dan bebas dari penyimpangan. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. uji normalitas

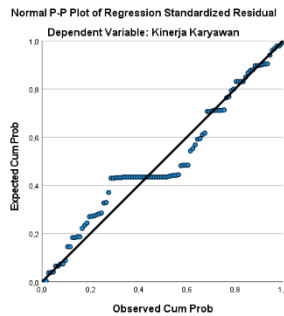
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal.



**Gambar 6.** Histogram Uji Normalitas Residual

Berdasarkan Gambar 6, terlihat bahwa sebaran data residual tidak membentuk kurva yang sempurna. Puncak distribusi terlihat lebih

runcing dibandingkan kurva normalnya, yang memberikan indikasi awal bahwa sebaran data tidak normal. Hal tersebut diperkuat oleh grafik grafik Normal P-P Plot sebagai berikut.



**Gambar 7.** Normal P-P Plot Uji Normalitas Residual

Berdasarkan hasil pada Gambar 7. Pada grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data tidak menyebar tepat di sepanjang garis diagonal, melainkan membentuk pola melengkung yang sistematis dan menjauh dari

garis. Pola ini secara visual mengonfirmasi bahwa data residual tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Gambar 8 di bawah ini.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.36087852	
Most Extreme Differences	Absolute	.149	
	Positive	.127	
	Negative	-.149	
Test Statistic		.149	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<.001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.000	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

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 2000000.

**Gambar 8.** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan hasil dari gambar 8 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)

adalah <0,001. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

data residual tidak terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas tidak terpenuhi sehingga digunakan metode bootstrapping untuk analisis lebih lanjut.

b. uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis regresi.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.865	1.091		4.458	<.001		
	Gaya Kepemimpinan	.008	.047	.015	.170	.865	.848	1.179
	Disiplin Kerja	.601	.084	.616	7.137	<.001	.848	1.179

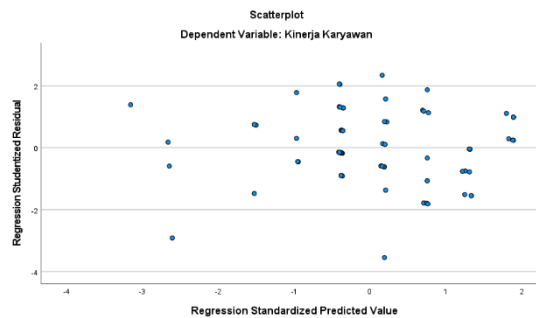
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 9.** Uji multikolinieritas

Berdasarkan gambar 9, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,848 yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,179 yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model penelitian ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan metode analisis visual grafik Scatterplot antara nilai prediksi standar (ZPRED) dan nilai residual standar (SRESID).



**Gambar 10.** Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 10 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas atau teratur. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi terhadap variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) dalam mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.374	1.37484

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan gambar 11, diketahui nilai R Square sebesar 0,387. Hal ini berarti bahwa hanya sebesar 38,7% pada variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sementara sisanya, sebesar 61,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor lain seperti motivasi dan keselamatan kerja (Yury Pratikto, 2024). atau

pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (Pohan et al., 2021).

**3.4 Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan dengan menggunakan uji non-parametrik Korelasi Spearman's Rho dan metode Regresi Linear dengan prosedur Bootstrapping.

		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	1,000	,430**	,262**
	Disiplin Kerja	,430**	1,000	,520**
	Kinerja Karyawan	,262**	,520**	1,000

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Gambar 12.** Uji Korelasi Spearman

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman pada gambar 12, Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien korelasi sebesar 0,262 (p-value = 0,008). Meskipun signifikan, kekuatan hubungan ini termasuk dalam kategori lemah. Di sisi lain, Disiplin Kerja (X2) menunjukkan hubungan positif yang lebih kuat dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,520 (p-value < 0,001). Kekuatan hubungan ini tergolong sedang,

sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki asosiasi yang lebih erat dan bermakna dengan peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan.

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh dari variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,865	1,091		4,458	<,001	
	Gaya Kepemimpinan	,008	,047	,015	,170	,865	,848
	Disiplin Kerja	,601	,084	,616	7,137	<,001	,848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 13.** Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS yang disajikan pada Gambar 13 bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,865 + 0,008 X1 + 0,601 X2 + 0,387$$

Dimana e = 0,387 merupakan error term, yang mengindikasikan adanya

kemungkinan pengaruh variabel lain di luar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 4,865 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksikan sebesar

4,865. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,008 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut, akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,008 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel tersebut, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,601 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) konstan.

Hasil ini memperlihatkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) jauh lebih besar dibandingkan dengan pengaruh yang diberikan oleh Gaya Kepemimpinan (X1).

2. Uji Parsial (Uji-t)

Pengambilan keputusan untuk hipotesis parsial (H1 dan H2) dilakukan berdasarkan hasil analisis regresi dengan prosedur Bootstrapping, Metode ini memberikan estimasi signifikansi yang lebih akurat ketika asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Bootstrap for Coefficients**

Model	B	Bias	Std. Error	Bootstrap <sup>a</sup>		
				Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval Lower	Upper
1 (Constant)	4.865	.100	1.173	<.001	2.627	7.320
Gaya Kepemimpinan	.008	-.002	.054	.881	-.102	.106
Disiplin Kerja	.601	-.005	.102	<.001	.411	.810

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

**Gambar 14.** Uji Parsial (Uji-t) dengan Bootstrap

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji-t) dengan metode Bootstrap, dapat disimpulkan bahwa secara statistik Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (nilai signifikansi 0,881 > 0,05). Sebaliknya, Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (nilai signifikansi <0,001).

3. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui Uji F yang hasilnya disajikan pada gambar tabel ANOVA sebagai berikut:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.693	2	57.846	30.604	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	183.347	97	1.890		
	Total	299.040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

**Gambar 15.** Hasil Analisis ANOVA

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji-F) yang disajikan pada Gambar 16, diperoleh nilai F-hitung sebesar 30,604 dengan signifikansi <0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi jauh di bawah tingkat alpha 0,05, sehingga Hipotesis ketiga (H3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**3.5 Pembahasan**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,881), sehingga H1 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks operasional CV. Mekar Jaya, gaya kepemimpinan

bukanlah variabel penentu utama yang mendorong peningkatan kinerja.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berbeda dengan gaya kepemimpinan, hasil pengujian hipotesis kedua (H2) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Sig. < 0,001), sehingga H2 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor fundamental dan pilar utama yang menopang kinerja karyawan di CV. Mekar Jaya. Signifikansi pengaruh ini dapat diinterpretasikan melalui mekanisme penegakan aturan yang berlaku di perusahaan. Adanya sistem punishment (sanksi) yang jelas, seperti surat peringatan (SP) bagi karyawan yang melanggar aturan, menciptakan konsekuensi yang tegas. Hal ini menjadikan disiplin bukan sekadar himbauan, melainkan sebuah keharusan yang berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi kerja.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti menjadi faktor kunci yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Mekar Jaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya perusahaan untuk memperkuat budaya disiplin akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Meskipun gaya kepemimpinan secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, kombinasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan tetap penting, khususnya dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penerapan disiplin kerja, meskipun pengaruhnya tidak langsung.

Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah fokus pada penguatan sistem disiplin kerja melalui penegakan regulasi yang progresif, pengembangan mekanisme insentif disipliner yang transparan, dan penyelenggaraan program sosialisasi yang berkelanjutan. Di sisi lain, peran kepemimpinan perlu dioptimalkan sebagai pendukung dengan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan fungsional yang berfokus pada keterampilan supervisi dan penegakan disiplin, serta dengan menempatkan pemimpin sebagai teladan dalam perilaku disiplin. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengeksplorasi variabel mediasi seperti kepuasan kerja yang mungkin dapat menjelaskan lebih lanjut hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, serta melakukan ekspansi model penelitian dengan menambahkan variabel independen lain seperti sistem kompensasi atau dengan memperluas cakupan sampel penelitian.

Dengan demikian, upaya perbaikan kinerja karyawan di CV. Mekar Jaya harus berfokus pada pembangunan disiplin kerja yang kokoh, sambil tetap mengoptimalkan peran kepemimpinan sebagai katalisator yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang disiplin dan berkinerja tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

### *Artikel dalam Jurnal (Jurnal Primer)*

- [1] Abdurokhim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 01–17.
- [2] Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- [3] Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global*

- Manajemen, 11(1), 187.  
<https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- [4] Maulani, A. (2024). Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Pendidikan. Prosiding Seminar Nasional Indonesia, 2(1), 111–123.
- [5] Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- [6] Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Dan Kompetensi. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 1(1), 289–304.
- [7] Rahmawati, Z., & Aufa, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Keuangan Pt Swabina Gatra. *Jurnal Ekonomi Teknologi Dan Bisnis (Jetbis)*, 1(4), 176–185.  
<https://doi.org/10.57185/jetbis.v1i4.24>
- [8] Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- [9] Yury Pratikto, A. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo Cabang Semarang. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(3), 1049–1065.
- Buku**
- [10] Ghozali, I. (2024). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.