E-ISSN XXX-XXX (Online)

**JDB : Journal of Digital Business**
**Volume 1 Nomor 1 July 2026**
Hal 41-47

# DETERMINASI DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Rejeki Bangun[1], Renniwaty Siringoringo[2]**
[1, 2]Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional
*rejeki.bangun@indobarunasional.ac.id[1]
renni.waty@indobarunasional.ac.id[2]

***Abstrak***

*Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menarik untuk diteliti karena hal ini mempengaruhi baik buruknya sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan serta dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk 109 responden dan SPSS versi 25. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan analisis statistik serta metode regresi linier berganda dengan analisis kuantitatif. Berdasarkan analisis data SPSS, peneliti mendapatkan hasil analisis regresi linier berganda untuk disiplin kerja (X1) sebesar 5,357 dengan nilai signifikansi 0,000 dan gaya kepemimpinan (X2) sebesar 3,761 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji simultan (uji F) sebesar 38,616 dengan nilai signifikansi 0,000. Kesimpulan dari penelitian ini, hipotesis pertama yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terakhir yaitu kedua variabel tersebut (disiplin kerja, gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.*

***Kata kunci**: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.*

***Abstract***

*Human resource management is a very interesting thing to research because it affects the good and bad of an organization. This study aims to determine the determination of work discipline and leadership style as well as two factors that affect employee performance. This research uses a questionnaire for 109 respondents and SPSS version 25. This research is quantitative research and statistical analysis and multiple linear regression methods with quantitative analysis. Based on SPSS data analysis, researchers obtained multiple linear regression analysis results for work discipline (X1) of 5,357 with a significance value of 0.000 and leadership style (X2) of 3,761 with a significance value of 0.000. The simultaneous test results (F test) were 38.616 with a significance value of 0.000. The conclusion of this study, the first hypothesis is that work discipline has a significant effect on employee performance, the second hypothesis is that leadership style has a significant effect on employee performance and the last hypothesis is that the two variables (work discipline, leadership style) have a simultaneous influence on employee performance.*

***Keywords: employee performance, leadership style, work discipline***

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para karyawan, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dari suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan wewenang organisasi, kelompok, maupun individu. Upaya mewujudkan disiplin kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain budaya dan perilaku organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Karyawan akan selalu dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Gaya kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya dalam suatu situasi. Sumber pengaruh dapat diperoleh secara formal yaitu dengan menduduki jabatan manajerial tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi karena jabatan manajerial diperoleh melalui proses yang panjang. Peran perilaku organisasi, gaya kepemimpinan, dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui sistem formal, sehingga dapat diasumsikan peran seorang pemimpin merupakan hasil dari jabatan manajerial yang didudukinya dalam suatu organisasi. Berbagai macam kendala akan dihadapi oleh individu organisasi untuk bekerja dengan baik agar kinerjanya diterima oleh organisasi dan masyarakat yang membutuhkan.

Menurut Badeni (2014) Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu mengupayakan agar bawahannya memiliki disiplin yang baik, karena dengan adanya kedisiplinan, maka tujuan yang ingin dicapai dapat lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan adalah kesediaan seseorang mengikuti semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Fungsi seorang pemimpin tidak terbatas pada koordinasi saja, tetapi mencakup semua bidang atau aspek. Apabila pemimpin tersebut dapat mengemban tanggung jawab yang besar dan dapat memotivasi bawahannya, maka pemimpin tersebut dapat dikatakan sebagai pemimpin yang berhasil.

Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa disiplinmenunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Haiman (2017), mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2013). Menurut Wahyudi (2017), bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indicator keberhasilan seorang pemimpin. Wahyudi (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku seseorang.

Menurut Mathis dan Jackson, (2014), kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dan merupakan salah satu pengukuran perilaku yang nyata di tempat kerja yang bersifat multidimensional. Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sidianti (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan yang berada di ruang lingkup karyawan tetap PT. TMI, terlihat bahwa hasil observasi dan wawancara terhadap 60% staff PT. TMI menyatakan bahwa kepemimpinan di PT. TMI belum berfungsi secara optimal karena belum mampu menjadi integrator yang aktif, yaitu kepemimpinan berfungsi sebagai pemersatu dari berbagai individu dan kelompok dengan pola pikir dan cara bertindak yang berbeda yang terkotak-kotak menuju tujuan bersama dan kedisiplinan karyawan PT. TMI dalam tiga tahun terakhir ini belum optimal karena mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Data disiplin organisasi yang belum optimal ini berkorelasi dengan rata-rata pencapaian individu sekitar 92.95%.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ratnasari, S. L., & Sutjahjor, G. (2019). Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja. Humanities & Social Sciences Reviews, 7(5), 597-608 menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prasetiyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(2), 186-201 menyimpulkan bahwa secara parsial, variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bangun, R., Ratnasari, S. L., Yona, M., & Waty, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. BENING, 9(2), 80-86 menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, perilaku organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Kesenjangan *(Gap)* dengan penelitian terdahulu adalah terdapat beberapa indikator penelitian yang tidak berpengaruh signifikan dan terdapat indikator yang berpengaruh signifikan, sehingga diharapkan perusahaan dapat mengambil kebijakan dan keputusan yang baik terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan fenomena-fenomena di PT. TMI yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai determinasi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. TMI yang berjumlah 109 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden. Metode pengambilan sampel adalah sampling jenuh.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini mencoba untuk menguji hipotesis yang digunakan, dimana sampel diambil dari suatu populasi dan kuesioner merupakan pengumpul data yang pokok. Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan. Untuk menilai tanggapan responden, penulis menggunakan skala Likert, yang menggunakan beberapa item pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan memberikan respon terhadap 5 poin pilihan pada setiap item pertanyaan. Skala Likert diidentifikasikan sebagai (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) ragu-ragu, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju.

### Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah analisis data. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data yang terkumpul. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi yang akan diolah dengan menggunakan software SPSS 25.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

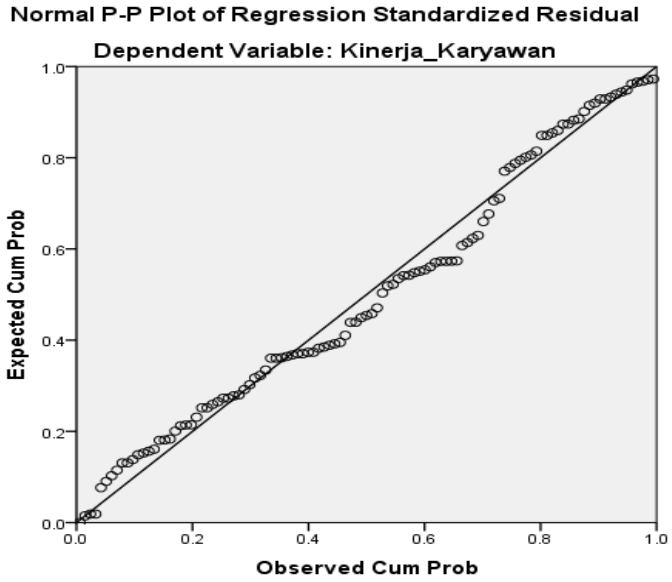
Data yang diperoleh perlu diuji keakuratan dan keandalannya agar hasil pengolahan data dapat lebih tepat dan akurat. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Berdasarkan penelitian, untuk setiap variabel item kuesioner yang diuji validitasnya, semua kuesioner memenuhi kriteria valid dan layak digunakan

sebagai kuesioner dalam penelitian selanjutnya. Sedangkan pada uji reliabilitas, semua item kuesioner variabel reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual yang berdistribusi normal. Ada beberapa metode untuk melakukan uji normalitas, seperti grafik histogram atau normal probability plot dari grafik regresi.




Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi secara normal.

### Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

| No | Variable | N of items | Cronbach's Alpha | Remarks |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Disiplin Kerja | 10 | 0.629 | Reliable |
| 2 | Gaya Kepemimpinan | 11 | 0.922 | Reliable |
| 3 | Kinerja Karyawan | 13 | 0.948 | Reliable |

Menurut Ghozali (2017), instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,60, sedangkan validitas instrumen menurut Sugiyono (2017), dinyatakan valid jika koefisien korelasi setiap item instrumen ≥ 0,30. Semua data memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Analisis deskriptif merupakan pengujian yang didasarkan pada informasi yang diperoleh dari responden dan dihasilkan dari data yang terstruktur.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel atau dengan kata lain semua pernyataan item-item yang digunakan stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

**Koefisien Determinasi**

Analisis determinasi atau disebut juga *R square* yang disimbolkan dengan R2, digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Semakin kecil nilai koefisien determinasi, maka semakin lemah pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Dengan demikian, jika suatu koefisien determinasi bernilai 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai koefisien determinasi adalah 1, maka sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. |
| 1 | .649 | ,421 | ,411 | 5,391 | ,421 | 38,616 | 2 | 106 | ,000 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi adjusted R square sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa variable disiplin kerja dan , gaya kepemimpinan, menjelaskan pengaruh kinerja karyawan PT. TMI sebesar 41.1%. Sisanya sebesar 58.9% merupakan pengaruh dari variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji-t (Uji Hipotesis Parsial)**

Tabel 3. Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7,610 | 5,085 | | 1,497 | ,137 | | |
| | Disiplin_Kerja | ,738 | ,138 | ,445 | 5,357 | ,000 | ,792 | 1,262 |
| | Gaya_Kepemimpinan | ,347 | ,092 | ,312 | 3,761 | ,000 | ,792 | 1,262 |

Dari hasil tersebut, diperoleh angka t tabel sebesar 1,98, dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil perhitungan, t hitung yang diperoleh untuk disiplin kerja sebesar 5,357 > t tabel 1,98 dan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,761 > t tabel 1,98 dan signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Uji Hipotesis Simultan)**

Tabel 4. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2244,472 | 2 | 1122,236 | 38,616 | .000[b] |
| | Residual | 3080,500 | 106 | 29,061 | | |
| | Total | 5324,972 | 108 | | | |

Uji f diperoleh F hitung sebesar 38.616 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal terkait penelitian ini: (a) disiplin kerja sebesar 5,357 > ttabel 1,98 dan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan perusahaan dapat melakukan dengan *brainstorming* dan juga *weekly meeting* dengan karyawan tentang pelanggaran yang mereka lakukan, (b) Gaya kepemimpinan sebesar 3,761 > t tabel 1,98 dan signifikansi 0,000 < 0,05 berarti terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang menjadi integrator aktif, yaitu kepemimpinan yang berfungsi sebagai pemersatu berbagai individu dan kelompok yang memiliki pola pikir dan cara bertindak yang berbeda yang terkotak-kotak untuk mencapai suatu tujuan yang sama.

Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih banyak faktor atau indikator lain selain disiplin kerja dan gaya kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik dari faktor-faktor tersebut dan menggunakan lebih banyak variabel dan cakupan populasi yang lebih luas dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan juga sebaiknya lebih besar dari penelitian ini, sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik. Kontribusi ilmu pengetahuan pada penelitian ini adalah organisasi dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk terus melakukan perbaikan sehingga pada akhirnya kinerja karyawan dapat lebih maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. Jurnal Dimensi, 8(2), 372-385.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3), 480-493.

Badeni. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rineka Ciptal

Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The influence of leadership, organization behavior, compensation, and work discipline on employee performance in non-production departments PT. Team Metal Indonesia. Journal of Research in Psychology, 1(4), 13-17.

Bangun, R., Ratnasari, S. L., Yona, M., & Waty, R. (2022). The Effect Of Leadership, Organizational Behavior On Employee Performance, Work Discipline As Intervening Variable. BENING, 9(2), 80-86.

Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Yona, M. (2021). Analysis of work discipline, organisation behavior, leadership style to employee performance in the Covid-19 era.

Bangun, R. (2024). The role of organisational behaviour, leadership style, and work discipline in staff performance. Enrichment: Journal of Management, 13(6), 3794-3800.

Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Quran Batam. Jurnal Benefita, 4(3), 560-569.

Prasetiyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(2), 186-201.

Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam, A. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture, and leadership on employee performance. Ann. Trop. Med. Public Health, 23.

Ratnasari, S. L., & SE, M. (2019). Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Penerbit Qiara Media.

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 1(2), 99-112.

Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Bening, 7(2), 178-192.

Widodo, Z. D., Agustini, I. G. A. A., Utama, A. M., Santosa, S., Novianti, R., Anggraini, R. I., ... & Nugroho, L. (2023). Manajemen talenta.