



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta

Arya Fachrul Fadillah*, Isyana Emita

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak: Kinerja karyawan salah satu faktor penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta yang berjumlah 40 orang dan diambil dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kedisiplinan guna mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3084>

*Correspondence: Arya Fachrul

Fadillah

Email: arya.fachrul@gmail.com

Received: 15-10-2025

Accepted: 14-11-2025

Published: 22-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Employee performance is one of the important factors in determining the success of a company in achieving its goals. Various factors can influence employee performance, including leadership style and work discipline. This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study were all 40 employees of PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta and were taken using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires distributed directly to respondents. The data obtained were then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T tests, F tests, and coefficients of determination (*Adjusted R²*) with the help of SPSS software version 25. The results of the study indicate that leadership style and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings are expected to be input for companies in improving the effectiveness of leadership and discipline to encourage optimal employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Hursepuny et al., 2021). Namun pada realitanya, banyak organisasi menghadapi masalah terkait rendahnya kinerja karyawan, seperti tingkat keterlambatan yang tinggi, produktivitas tidak mencapai target, serta rendahnya inisiatif kerja yang ditunjukkan oleh sebagian besar karyawan.

Permasalahan tersebut juga ditemukan dalam berbagai penelitian terdahulu. Misalnya, di PT. Kisel Makassar, penelitian yang dilakukan oleh (Nur & Alfianto Anugrah Ilahi, 2023) ditemukan bahwa kepemimpinan yang kurang efektif dan lemahnya kedisiplinan kerja berdampak signifikan terhadap penurunan performa karyawan, baik dari segi efisiensi maupun tanggung jawab kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2022) di Padma Resort Legian juga menunjukkan masalah keterlambatan kerja dan semangat kerja yang menurun akibat lemahnya pengawasan dan kepemimpinan yang kurang partisipatif. Di sisi lain, di PT. Indah Logistik Cargo, penelitian yang dilakukan oleh (Melati Siregar et al., 2022) menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja yang diiringi dengan kepemimpinan yang tegas dan komunikatif mampu mendorong pencapaian kinerja karyawan yang lebih optimal.

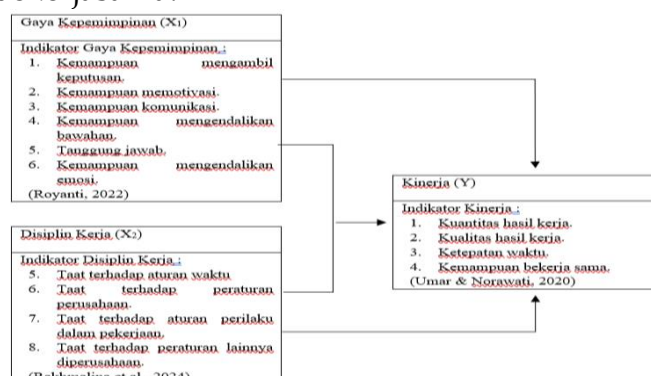
Masalah ini juga ditemukan pada sektor pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh (Endrawati Nur, 2023) di Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa mencatat tingginya angka keterlambatan masuk kantor dan ketidakhadiran tanpa keterangan, yang berpengaruh pada rendahnya produktivitas kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan dalam penelitian (Wahyuni Amelia et al., 2024) di PT. BPR Arthaguna Mandiri, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan perilaku disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 67,9%. Penting untuk menelusuri sejauh mana kepemimpinan serta kedisiplinan dalam bekerja saling berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam ruang lingkup perusahaan tertentu, mengingat bahwa hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya konsisten. Sebagai contoh, hasil penelitian dari (Astuti et al., 2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial, sementara disiplin kerja berpengaruh signifikan, sehingga memunculkan ruang kajian lebih lanjut mengenai kondisi dan karakteristik organisasi yang dapat memengaruhi hubungan tersebut.

Menurut (Waedoloh et al., 2022) Gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari berbagai karakter yang mereka gunakan untuk membujuk pengikut agar mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks yang berbeda, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tindakan, pendekatan, atau ide yang sering mereka gunakan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari kemampuan, karakteristik, Serta perilaku yang

kerap ditunjukkan untuk memengaruhi bawahannya. Menurut (Mattayang, 2020) beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, antara lain : 1) Gaya Kepemimpinan Demokratis, 2) Gaya Kepemimpinan Delegatif, 3) Gaya Kepemimpinan Birokratis, 4) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*, 5) Gaya Kepemimpinan Otoriter, 6) Gaya Kepemimpinan Kharismatik. Menurut Kartono dalam (Royanti, 2022) mengemukakan indikator gaya kepemimpinan antara lain: 1) kemampuan mengambil keputusan, 2) kemampuan memotivasi, 3) kemampuan komunikasi, 3) kemampuan mengendalikan bawahan, 4) tanggung jawab, 5) kemampuan mengendalikan emosi.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) Disiplin kerja merupakan perilaku mencerminkan penghargaan serta kepatuhan atas aturan yang ada. Kedisiplinan dapat menjadi contoh positif bagi orang lain dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, jika suatu organisasi tidak menegakkan kedisiplinan, hal ini dapat berdampak pada perilaku karyawan lainnya, di mana karyawan yang sebelumnya disiplin dapat menjadi ikut tidak disiplin. Namun, ketika sebuah organisasi secara konsisten menerapkan aturan disiplin, karyawan yang awalnya kurang disiplin akan terdorong untuk menyesuaikan diri dan pada akhirnya mengikuti aturan yang berlaku. Menurut Sarwanto dalam (Rakhmalina et al., 2024), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut: 1) Disiplin kerja faktor kepribadian Kepribadian, 2) Disiplin karena faktor kepatuhan, 3) Disiplin karena identifikasi, 4) Disiplin karena internalisasi, 5) Disiplin faktor lingkungan. Menurut Sutrisno dalam (Rakhmalina et al., 2024), indikator disiplin kerja antara lain : 1) taat terhadap aturan waktu, 2) taat terhadap peraturan perusahaan, 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Menurut (Saputra & Rahmat, 2024) Kinerja karyawan adalah capaian pekerjaan pada waktu yang sudah ditentukan berdasarkan standar yang disepakati. Terdapat banyak faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan perusahaan. Menurut Kasmir dalam (Royanti, 2022) faktor yang memengaruhi kinerja, sebagai berikut : 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) budaya organisasi, 8) kepuasan kerja, 9) lingkungan kerja, 10) loyalitas, 11) komitmen, 12) disiplin kerja. Menurut Sutrisno dalam (Umar & Norawati, 2020) mengungkapkan indikator kinerja, antara lain: 1) kuantitas hasil kerja, 2) kualitas hasil kerja, 3) ketepatan waktu, 4) kemampuan bekerjasama.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Struktur penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta.

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta.

Metode Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Naim, 2024) Populasi merupakan kelompok yang menjadi ruang lingkup generalisasi, yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan ciri-ciri khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan dari perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta sebanyak 40 orang.

Sampel

Menurut Supardi dalam (Naim, 2024) Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan subjek penelitian dan mewakili keseluruhan anggota populasi.. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi serta karakteristik data yang diperoleh dari sampel. Metode ini mencakup pengamatan terhadap nilai terendah dan tertinggi pada masing-masing variabel independen dan dependen, serta menghitung *mean* dan standar deviasi guna mengetahui besaran variasi data dibandingkan dengan rata-rata. Melalui analisis statistik deskriptif, peneliti dapat menyajikan informasi secara ringkas dan menyeluruh mengenai data yang dianalisis. Data tersebut berasal dari hasil jawaban kuesioner responden yang diukur menggunakan skala likert.

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta yang beralamat di Jl. Peternakan Raya Gg.Semut No.12 RT.007 RW.04, Kelurahan Kapuk,

Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 1-2 bulan. Analisis ini dilakukan dengan teknik kuantitatif statistik, populasi yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 40 individu. karyawan Perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta, kuesioner digunakan sebagai media untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 25.

Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif antara lain : 1) uji instrument data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, 2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, 3) uji regresi linier berganda, 4) uji hipotesis yaitu uji T dan uji F, 5) koefisien determinasi (*Adjusted R*²).

Hasil dan Pembahasan

Analisa Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan masa kerja. Sebagai berikut :

- Responden yang berusia 18-25 tahun berjumlah 10 orang (25%), Responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 25 orang (62,5%), Responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 4 orang (10%), Responden yang berusia 44-55 tahun berjumlah 1 orang (2,5%).
- Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (77,5%), Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (22,5%).
- Responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 1 orang (2,5%), Responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA berjumlah 33 orang (82,5%), Responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 2 orang (5%), Responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 4 orang (10%).
- Responden dengan masa kerja < 1 tahun berjumlah 11 orang (27,5%), Responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 26 orang (65%), Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 3 orang (7,5%).

Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.P1	,686**	0,380	Valid
	X1.P2	,715**	0,380	Valid
	X1.P3	,675**	0,380	Valid
	X1.P4	,732**	0,380	Valid
	X1.P5	,784**	0,380	Valid
	X1.P6	,663**	0,380	Valid
	X1.P7	,721**	0,380	Valid
	X1.P8	,690**	0,380	Valid
	X1.P9	,784**	0,380	Valid
	X1.P10	,687**	0,380	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.P1	,669**	0,380	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Kinerja (Y)	X2.P2	,778**	0,380	Valid
	X2.P3	,746**	0,380	Valid
	X2.P4	,664**	0,380	Valid
	X2.P5	,757**	0,380	Valid
	X2.P6	,810**	0,380	Valid
	X2.P7	,834**	0,380	Valid
	Y.P1	,643**	0,380	Valid
	Y.P2	,641**	0,380	Valid
	Y.P3	,672**	0,380	Valid
	Y.P4	,618**	0,380	Valid
	Y.P5	,616**	0,380	Valid
	Y.P6	,613**	0,380	Valid
	Y.P7	,622**	0,380	Valid
	Y.P8	,707**	0,380	Valid

Sumber : data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, bahwa semua instrumen diperoleh nilai korelasinya adalah positif, dan nilai signifikansinya sebesar 0,05. Semua pernyataan setiap variabel nilai r hitung > r tabel 0,380. Dan hasilnya menunjukkan semua variabel terbukti valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	12	0,893	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	8	0,871	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,794	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja, dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dari nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel > 0,60. Dengan demikian, setiap item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian ini dianggap konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,25730645

Most Extreme Differences	Absolute Positive	,097
	Negative	-,051
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data diolah peneliti tahun (2025)

Sesuai tabel di atas, hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, nilai tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa data dari setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,970	2,618		1,898	,065		
X1	,353	,065	,512	5,440	,000	,876	1,142
X2	,471	,086	,515	5,476	,000	,876	1,142

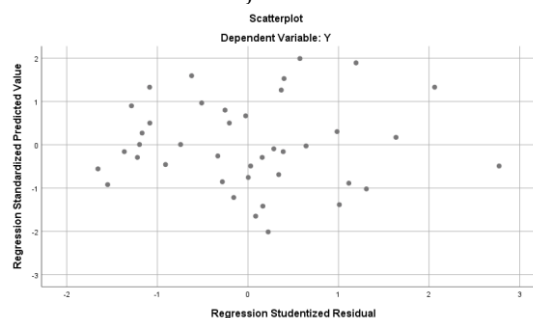
a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang didapatkan dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang diperoleh sebesar $1,142 < 10$. Selain itu, nilai *Tolerance* adalah sebesar $0,876 > 0,1$. Kedua hasil tersebut memenuhi kriteria bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada setiap variabel dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation From Linearity	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,133	0,05	Linier
Disiplin Kerja (X ₂)	0,115	0,05	Linier

Sumber : data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji linieritas bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,133 > 0,05 dan Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai sebesar 0,115 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terdapat hubungan linier dengan Kinerja (Y).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,970	2,618		1,898	,065
	X1	,353	,065	,512	5,440	,000
	X2	,471	,086	,515	5,476	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji regresi linier berganda, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

$$Y = 4,970 + 0,353 X_1 + 0,471 X_2 + \epsilon$$

- Nilai konstanta (nilai α) menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 4,970. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tanpa adanya pengaruh dari variabel (X₁) dan (X₂), kinerja karyawan sudah berada pada level tertentu.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,353 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X₂) tetap. Koefisien ini bertanda positif, yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah searah.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,471 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,471 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X₁) tetap. Koefisien bertanda positif, yang berarti disiplin kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1) Uji T

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,970	2,618		1,898	,065
X1	,353	,065	,512	5,440	,000
X2	,471	,086	,515	5,476	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji T diperoleh hasil :

- a. Bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,440 > t$ tabel 1,687. Dengan demikian diketahui bahwa “Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
- b. Bahwa Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,476 > t$ tabel 1,687. Dengan demikian diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2) Uji F

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	494,053	2	247,027	45,994	,000 ^b
Residual	198,722	37	5,371		
Total	692,775	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji F diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $45,994 > f$ tabel 2,470. Dengan demikian diketahui Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,698	2,318

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah peneliti tahun (2025)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil uji uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,713 atau sebesar 71,3%. Dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh sebesar 71,3% terhadap variabel dependent Kinerja (Y), sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti upah, motivasi, lingkungan kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan 10 pernyataan yang diajukan untuk 40 responden diperoleh hasil bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ dari r tabel (0,380), sehingga dapat disimpulkan setiap item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,893 $>$ 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Hasil uji asumsi klasik pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dalam uji multikolinieritas memperoleh nilai VIF = 1,142 $<$ 10 dan *tolerance* 0,876 $>$ 0,1. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak terjadi multikolinieritas. Sementara dalam uji heteroskedastisitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) juga dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas karena titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola. Hasil uji linieritas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai 0,133 $>$ 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) bersifat linier.

Hasil dari uji T variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai Sig 0,00 dan nilai dari t hitung 5,440 $>$ t tabel 1,678. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). semakin baik gaya kepemimpinan dalam perusahaan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan 7 pernyataan yang diajukan untuk 40 responden diperoleh hasil bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ dari r tabel (0,380), sehingga dapat disimpulkan setiap item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,871 $>$ 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Hasil uji asumsi klasik pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dalam uji multikolinieritas memperoleh nilai VIF = 1,142 $<$ 10 dan *tolerance* 0,876 $>$ 0,1. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak terjadi multikolinieritas. Sementara dalam uji heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2) juga dinyatakan lolos uji

heteroskedastisitas karena titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola. Hasil uji linieritas variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai $0,115 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) bersifat linier.

Hasil dari uji T variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai Sig 0,00 dan nilai dari t hitung $5,476 > t$ tabel 1,678. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Semakin baik disiplin kerja karyawan dalam perusahaan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil uji F bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai F hitung $45,994 > F$ tabel 2,470 dan nilai sig $0,00 < 0,05$. dalam penelitian ini dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian diketahui (H_1) Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Selanjutnya dalam uji koefisien determinasi yaitu *Adjusted R Square* memperoleh nilai sebesar 0,713 atau 71,3%. Dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh sebesar 71,3% terhadap variabel dependent Kinerja (Y), sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta" mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya pelatihan pengembangan sikap kepemimpinan dalam organisasi agar mampu mengelola tim secara efektif. Dan juga perusahaan menyusun program pembinaan kepada karyawan dalam hal kedisiplinan dengan cara memberikan *reward* atau penghargaan untuk karyawan yang sudah disiplin dalam melakukan segala pekerjaannya.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Pimpinan perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang selama ini sudah berjalan dengan baik. dengan terus mengadakan pelatihan pengembangan sikap kepemimpinan dalam organisasi agar mampu mengelola tim secara efektif. Pimpinan perusahaan juga harus mempertegas peraturan perusahaan yang sudah berjalan agar kedisiplinan karyawan dan memberikan sanksi jika ada karyawan yang melanggar aturan yang sudah dibuat. Sementara itu juga perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang sudah disiplin dalam melakukan segala pekerjaannya. Hal ini mampu menjadi contoh untuk karyawan lain agar terdorong sikap menjaga kedisiplinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, masih banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

Referensi

- Abdurokhim. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 3(3), 41–52.
- Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(01), 23. <https://doi.org/10.33062/mjb.v5i01.372>
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Dewi, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department Di Padma Resort Legian. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis*, 01(06), 1626–1642.
- Dwi, A. (2024). *PENGARUH WORKLOAD DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT TALLYMAN DENGAN EMPLOYEE MOTIVATION SEBAGAI MODERASI DI PT TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA*.
- Endrawati Nur. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN GOWA*. 3, 265–275.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11024>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hursepuny, J., Dewi, S., Rizki, T., & Listyowati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>

- Jamaludin, P. P., Komala, L., & Paringsih, P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara Jakarta Barat. *Jurnal Economina*, 3(6), 693–699. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i6.1348>
- Mattayang, B. (2020). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Melati Siregar, L. R., Sibagariang, S. A., & Simamora, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 481–488. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1867>
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v3i1.519>
- Naim, M. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh)*. 15(1), 37–48.
- Nur, I., & Alfianto Anugrah Ilahi, A. (2023). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kisel Makassar. *Prosenama*, 3, 2023.
- Pina, W. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEMANTREN KOTAGEDE YOGYAKARTA*. 1–23.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rachman, Z. A., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP Pendahuluan Kerangka Teori Kinerja Kompetensi*. 10(4),

1408–1417.

- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), 89–97.
- Rakhmalina, I., Tores, R., & Supriyanto, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 99. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v6i2.329>
- Royanti, M. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG JEURAM*. 1–23.
- Sani, E., & Komala, L. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan ISS Indonesia Pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan*. 1(1), 47–58.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Sari, S. P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Jawa Tengah*.
- Sudirwo, D. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Pembangunan Desa. *Journal AdBisPower*, 1(1), 97–111.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Talitha, Z. (2023). *Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perum percetakan negara ri*.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>

Wahyuni Amelia, R., Togu Rodo Marbun, S., Ekonomi dan Bisnis, F., Pamulang, U., Surya Kencana No, J., Barat, P., Pamulang, K., & Tangerang Selatan, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1470–1478. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index1470>

Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*.

Wulandari, T., Sulistyandari, & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru. *Ecountribis*, 1(1), 1–16.