

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FIYANSA MULYA

Ina Patrisya ¹, Zahra ²
Universitas Bina Sarana Informatika

Correspondence		
Email: zahra.zzr@bsi.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 1 Januari 2026	Accepted: 7 Januari 2026	Published : 8 Januari 2026

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. PT Fiyansa Mulya sebagai perusahaan yang sedang melakukan penyesuaian sistem kerja masih menghadapi berbagai permasalahan terkait penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Permasalahan tersebut tercermin dari masih ditemukannya ketidakkonsistenan kedisiplinan serta kurang optimalnya arahan dan pengawasan dari pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Fiyansa Mulya, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Fiyansa Mulya sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,345, sedangkan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,562. Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun belum signifikan secara statistik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is an important factor in supporting the achievement of organizational goals. PT Fiyansa Mulya, as a company undergoing adjustments to its work system, still faces various challenges related to the implementation of leadership style and employee work discipline. These issues are reflected in the inconsistency of employee discipline and the lack of optimal direction and supervision from management. This study aims to analyze the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Fiyansa Mulya, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to all 50 employees of PT Fiyansa Mulya using a saturated sampling technique. The data used are primary data analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results show that partially, leadership style has a positive effect on employee performance with a regression coefficient of 0.345, while work discipline also shows a positive effect on employee performance with a regression coefficient of 0.562. However, the partial test results indicate that both variables do not have a statistically significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and work discipline also show a positive effect on employee performance, but the effect is not statistically significant.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial dalam suatu organisasi atau bisnis. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten agar dapat beroperasi secara efisien dan mencapai tujuannya. Tanpa bantuan sumber daya manusia bertanggung jawab dan profesional, pelaksanaan tugas dan pencapaian target perusahaan akan sulit diwujudkan secara optimal.

Dalam organisasi, SDM tidak hanya melaksanakan tugas tetapi juga berfungsi sebagai sumber daya strategis yang menentukan arah dan keberhasilan perusahaan. Peran SDM mencakup kemampuan dalam mengelola pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan, serta berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, salah satu komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas adalah pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan serta daya saing perusahaan, khususnya di tengah perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Gaya kepemimpinan merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang diambil oleh pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, meningkatkan motivasi di tempat kerja, serta mendorong individu untuk mengambil tanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab mereka. Akibatnya, kepemimpinan memainkan peran krusial dalam mendorong kinerja optimal pekerja dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wibisono,(2024), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, serta pengaruh untuk bawahannya agar mampu bekerja dengan tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif dan memberikan keteladanan akan membentuk suasana kerja Mendukung dan meningkatkan kinerja pekerja.

Selain kepemimpinan, Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik mematuhi aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka guna memaksimalkan produktivitas. Pendapat Arya Fachrul Fadillah (2025), Kesadaran diri dalam mengikuti kebijakan bisnis merupakan suatu bentuk disiplin kerja. menghargai waktu, dan melaksanakan tanggung jawab sesuai tugasnya. Karyawan yang menunjukkan Disiplin kerja baik biasanya ditunjukkan melalui kemampuan karyawan dalam mengatur waktu secara efektif, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku, serta memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kebalikannya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan mengganggu kelancaran proses kerja secara keseluruhan.

Selama ini, PT Fiyansa Mulya masih menggunakan sistem absensi manual melalui *Google Form* dengan *timestamp* sebagai bukti kehadiran. Meskipun sistem ini terbilang sederhana dan mudah diakses, namun masih memiliki banyak kelemahan. Salah satunya adalah kesalahan pencatatan waktu akibat perbedaan perangkat yang digunakan, kemungkinan manipulasi data absensi, serta keterlambatan dalam pengumpulan data yang menyebabkan proses administrasi menjadi tidak efisien. Beberapa karyawan juga mengaku sering kesulitan melakukan absen karena gangguan jaringan atau kurang paham dengan tata cara pengisian form. Akibatnya, rekapitulasi kehadiran menjadi tidak akurat, dan penilaian kinerja karyawan menjadi kurang objektif.

Rumusan Masalah

1. Apakah kinerja bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin karyawan pada PT Fiyansa Mulya?
2. Apakah kinerja karyawan bergantung pada disiplin kerja pada PT Fiyansa Mulya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fiyansa Mulya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Fiyansa Mulya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Fiyansa Mulya.
3. Untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Fiyansa Mulya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang sangat penting bagi kesuksesan dan kelangsungan bisnis dalam jangka panjang. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajemennya untuk tenaga kerja yang dimiliki secara optimal, terarah, serta produktif. Menurut Guest dalam Rubi Babullah (2024), Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kesetaraan di tempat kerja, fleksibilitas, komitmen karyawan, dan integrasi organisasi. Artinya, manajemen SDM tidak hanya sekadar mengatur perekrutan dan administrasi pegawai, tetapi juga menciptakan Kemitraan yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, maka komitmen dan loyalitas terhadap organisasi akan meningkat.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat menentukan dalam mengarahkan jalannya organisasi serta mendukung pencapaian keberhasilan yang diharapkan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat akan berpengaruh terhadap sikap, kinerja, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. menurut Soelistya, (2022) menyatakan dalam bukunya bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku pemimpin dalam mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga mampu mengarahkan dan memengaruhi karyawan secara efektif lebih lanjut Khaeruman et al., (2021), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar secara sukarela melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan perilaku dan sikap karyawan dalam menghargai serta menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Husein et al., (2025) dalam bukunya disiplin kerja merupakan kondisi yang terbentuk dari serangkaian perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban terhadap peraturan organisasi selanjutnya Nuravida & Maylasari, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia yang harus diterapkan secara konsisten guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting, namun kinerja karyawan juga memiliki definisi yang luas. Menurut Sementara itu dalam bukunya Khaeruman et al., (2021), kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu, Seku & Andriyani, (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan..

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode yang memanfaatkan data numerik sebagai dasar analisis dalam mengkaji permasalahan penelitian. Metode ini dipilih karena memungkinkan para peneliti untuk memproses data secara objektif dan sistematis, sehingga hasil penelitian dapat diukur serta dianalisis secara ilmiah. Seluruh data dikonversikan menjadi angka untuk keperluan analisis statistik sehingga menghasilkan temuan yang dapat diuji secara empiris.

Pendekatan kuantitatif dapat digunakan dalam penelitian deskriptif, korelasional, maupun asosiatif, tergantung pada tujuan dan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Metode ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara dua atau lebih variabel penelitian. Metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman umum tentang hubungan tersebut antarvariabel secara terukur. Menurut Rohman et al. (2023), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif diarahkan pada pengolahan data berbentuk angka yang diperoleh melalui instrumen pengukuran terstandar, sehingga hasilnya dapat dianalisis secara objektif dan sistematis.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian berfungsi sebagai cakupan utama objek yang menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian. Secara konseptual, populasi dipahami sebagai sekumpulan elemen penelitian yang memiliki ciri atau atribut tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dan dipilih untuk dianalisis secara sistematis (Sugiyono, 2023). Elemen tersebut tidak terbatas pada individu, tetapi dapat berupa kelompok, objek, maupun fenomena tertentu yang menjadi pusat kajian penelitian.

Pada penelitian ini, populasi ditetapkan mencakup seluruh karyawan PT Fiyansa Mulya Surabaya yang masih aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 50 orang

Sampel

Menurut Creswell & Creswell (2023), Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditetapkan untuk mewakili kondisi populasi secara keseluruhan melalui prosedur pemilihan tertentu. Penggunaan sampel bertujuan agar karakteristik populasi tetap dapat tergambarkan secara akurat sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi yang sebenarnya (Creswell & Creswell, 2023). Dalam penelitian ini, penentuan Sampling jenuh, yang menggunakan setiap anggota populasi sebagai peserta penelitian, digunakan dalam proses sampling. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi untuk dijadikan responden dan memberikan data yang dibutuhkan secara menyeluruh.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2023) yang menyatakan bahwa sampling jenuh dapat diterapkan apabila jumlah populasi tidak terlalu besar. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan PT Fiyansa Mulya Surabaya, yang seluruhnya merupakan karyawan aktif pada saat penelitian dilakukan. Data yang diperoleh dari sampel tersebut selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis serta untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data

Beberapa metode digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, masing-masing metode dirancang sesuai dengan tujuan penelitian dan jenis informasi yang dibutuhkan. Setiap metode diterapkan untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan. guna mendukung proses analisis penelitian yaitu Observasi (Pengamatan), Angket (Koesioner).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2023) Tujuan pengujian validitas adalah untuk menentukan seberapa baik item-item instrumen penelitian mengukur konsep yang dimaksud. ingin diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi antara skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ditentukan Dengan menggunakan derajat kebebasan ($df = n - 2$), di mana n adalah jumlah responden, untuk membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r pada tabel pada tingkat signifikansi tertentu.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai kestabilan dan konsistensi instrumen penelitian dalam merekam jawaban responden. Suatu instrumen dinilai memiliki reliabilitas yang baik apabila mampu menghasilkan pola jawaban yang relatif konsisten, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya sebagai dasar analisis penelitian.

Cronbach's Alpha, sebuah ukuran konsistensi internal antara item, digunakan dalam studi ini untuk menilai keandalan instrumen. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, instrumen dianggap memiliki keandalan yang baik. yang menunjukkan bahwa item-item pernyataan memiliki keselarasan dalam mengukur konstruk yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, metode One Sample Kolmogorov–Smirnov (K–S) digunakan untuk menguji normalitas. Pendekatan ini dipilih karena dapat menentukan apakah distribusi residu sesuai dengan distribusi normal baik pada jumlah sampel kecil maupun besar.

Uji multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki keterkaitan yang berlebihan. Kondisi keterkaitan yang terlalu kuat antarvariabel independen dapat mengganggu ketepatan model regresi, Agar hasil estimasi menjadi kurang akurat dan sulit dipahami secara mandiri. Nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF) yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 dianalisis untuk melakukan uji multikolinearitas dalam studi ini. Keberadaan atau ketidakberadaan multikolinearitas dalam model regresi dievaluasi menggunakan dua indikator tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah sebaran residual dalam model regresi bersifat stabil atau justru berubah-ubah pada nilai tertentu. Kalau variasi residual tidak konsisten, hasil analisis regresi bisa jadi kurang akurat karena perhitungan standar error ikut terpengaruh.

Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan dampak dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen, analisis regresi linier berganda digunakan. Berkat analisis ini, para peneliti dapat memahami arah dan kekuatan dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel yang diteliti. Pengaruh disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diteliti dalam studi ini menggunakan regresi linier berganda. Pendekatan ini memungkinkan untuk menentukan apakah setiap variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan secara terpisah atau secara bersamaan.

Uji Hipotesis

Uji T

Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis secara terpisah menggunakan uji t. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan apakah Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Hasil perbandingan tersebut digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait diterima atau ditolak hipotesis penelitian.

Uji F

Untuk menentukan apakah variabel independen dalam model benar-benar berinteraksi untuk mempengaruhi variabel dependen, digunakan uji F. Uji ini membantu dalam menentukan validitas model regresi yang telah dibuat cukup relevan untuk menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah kombinasi antara disiplin kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel F pada tingkat signifikansi yang ditentukan kemudian dibandingkan dengan nilai F yang diperoleh dari hasil pengolahan data untuk menentukan kelayakan model regresi

Uji Koefisiensi Determinasi

Derajat sejauh mana perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ditentukan menggunakan koefisien determinasi. Angka ini membantu peneliti dalam menentukan seberapa baik model regresi menjelaskan fenomena yang diteliti, terutama dampak disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Persentase kontribusi variabel independen terhadap variasi pada variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R^2 . Kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam kinerja pekerja meningkat seiring dengan peningkatan nilai R^2 . Di sisi lain, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas X1

VARIABEL	PERNYATAAN	Corrected item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	P1.X1	0,496	0,2787	Valid
	P2.X1	0,560	0,2787	Valid
	P3.X1	0,704	0,2787	Valid

	P4.X1	0,586	0,2787	Valid
	P5.X1	0,451	0,2787	Valid
	P6.X1	0,559	0,2787	Valid
	P7.X1	0,477	0,2787	Valid
	P8.X1	0,616	0,2787	Valid
	P9.X1	0,421	0,2787	Valid
	P10.X1	0,283	0,2787	Valid

Hasil Uji Validitas X2

VARIABEL	PERNYATAAN	Corrected item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	P1.X2	0,482	0,2787	Valid
	P2.X2	0,571	0,2787	Valid
	P3.X2	0,512	0,2787	Valid
	P4.X2	0,448	0,2787	Valid
	P5.X2	0,308	0,2787	Valid
	P6.X2	0,694	0,2787	Valid
	P7.X2	0,613	0,2787	Valid
	P8.X2	0,552	0,2787	Valid
	P9.X2	0,498	0,2787	Valid
	P10.X2	0,605	0,2787	Valid

Hasil Uji Validitas Y

VARIABEL	PERNYATAAN	Corrected item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P1.Y	0,285	0,2787	Valid
	P2.Y	0,595	0,2787	Valid
	P3.Y	0,495	0,2787	Valid
	P4.Y	0,492	0,2787	Valid
	P5.Y	0,679	0,2787	Valid
	P6.Y	0,584	0,2787	Valid
	P7.Y	0,355	0,2787	Valid
	P8.Y	0,572	0,2787	Valid
	P9.Y	0,671	0,2787	Valid
	P10.Y	0,298	0,2787	Valid

Hasil Uji Reliabilitas**X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,716	,709	10

X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,697	,703	10

Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,644	,681	10

Ketiga nilai tersebut melampaui ambang batas minimal reliabilitas, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian tidak bersifat acak dan mampu menghasilkan jawaban yang relatif konsisten. Dengan kondisi tersebut, kuesioner yang digunakan dinilai cukup dapat diandalkan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,48243156	
Most Extreme Differences	Absolute	,125	
	Positive	,125	
	Negative	-,084	
Test Statistic		,125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,048	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,048	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,042
	Upper Bound	,053	

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.

Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,048. Nilai ini masih berada dalam rentang yang dapat diterima oleh model regresi, sehingga sebaran residual tidak menunjukkan penyimpangan yang bersifat krusial. Dengan kondisi tersebut, residual dinilai cukup stabil untuk diasumsikan mengikuti distribusi normal, dan model regresi dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

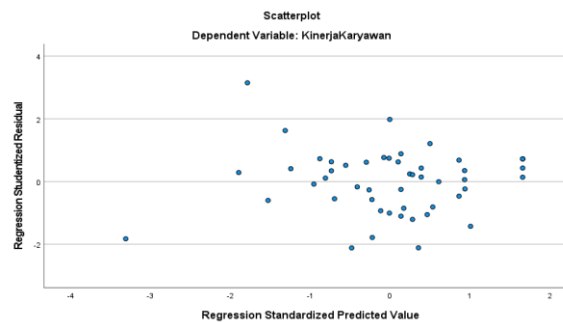
Hasil Uji Multikolinealitas

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,170	5,637		3,046	,004		
	GayaKepemimpinan	,345	,192	,340	1,802	,078	,405	2,466
	DisiplinKerja	,262	,190	,260	1,379	,175	,405	2,466

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak saling bertabrakan dalam model regresi. Nilai Tolerance sebesar 0,405 dan VIF sebesar 2,466 menegaskan bahwa masing-masing variabel masih berada dalam batas yang aman. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen berdiri cukup mandiri dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, tanpa saling menutupi perannya. Dengan karakteristik tersebut, model regresi dapat digunakan tanpa kekhawatiran adanya gangguan multikolinearitas, sehingga hasil analisis dapat dibaca dan ditafsirkan secara lebih jernih.

Hasil Uji Heteroskedasitas



Pola sebaran titik pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa residual tidak mengikuti arah atau bentuk tertentu yang bersifat sistematis. Titik-titik tersebar secara acak di sekitar sumbu nol dan tidak membentuk pola khas seperti garis lurus, lengkungan, maupun pola mengerucut. Kondisi tersebut menandakan bahwa variasi residual tidak bergantung pada nilai prediksi yang dihasilkan oleh model.

Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	9,214	5,637		3,046	,004
	GayaKepemimpinan	,345	,192	,340	1,802	,005
	DisiplinKerjaa	,562	,190	,592	2,906	,001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh bahwa variabel Gaya Keoemimpinan memiliki nilai t sebesar 1,809 dibandingkan dengan nilai t hitung nya yaitu 1,677 dengan signifikansi 0,005 ($< 0,5$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,081	2	140,040	11,076	<.001 ^b
	Residual	594,239	47	12,643		
	Total	874,320	49			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerjaa, GayaKepemimpinan

Model regresi yang dikembangkan memiliki daya yang cukup untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, berdasarkan hasil uji F. Hal ini dibuktikan oleh nilai F yang dihitung sebesar 11.076 pada tingkat signifikansi 0.001, yang jauh lebih kecil dari batas toleransi kesalahan studi. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki dasar statistik yang kokoh dan tidak dibuat secara kebetulan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini berangkat dari upaya untuk memahami tingkat disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berperan dalam membentuk kinerja karyawan PT Fiyansa Mulya. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting yang dapat dirangkum sebagai berikut.:

- Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan belum menunjukkan peran yang menentukan terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara parsial. Nilai t hitung sebesar 1,802 yang berada di bawah t tabel sebesar 2,009, disertai tingkat signifikansi 0,078, mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan belum cukup kuat untuk berdiri sendiri sebagai faktor penentu kinerja. Temuan ini memberi gambaran bahwa keberadaan kepemimpinan yang dinilai positif belum otomatis diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang signifikan secara statistik.
- Disiplin Kerja dalam Konteks Kinerja Karyawan Hasil yang tidak jauh berbeda juga ditunjukkan oleh variabel disiplin kerja. Dengan nilai t hitung sebesar 1,379 dan tingkat signifikansi 0,175, disiplin kerja belum terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, dalam konteks penelitian ini, belum menjadi faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Fiyansa Mulya.
- Kombinasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Ketika diuji Secara keseluruhan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun tidak cukup kokoh untuk menjelaskan variasi kinerja melalui kedua variabel tersebut secara bersamaan. Skor Adjusted R Square yang relatif rendah, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan masih memiliki dampak kecil terhadap kinerja karyawan, mendukung kesimpulan ini. Oleh karena itu, faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, yang kemungkinan memiliki peran lebih dominan.

Saran

1. Bagi Perusahaan (PT Fiyansa Mulya)
Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor lain yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi kerja, sistem penghargaan (reward), lingkungan kerja yang kondusif, serta pelatihan dan pengembangan karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.
2. Bagi Pimpinan Perusahaan
Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif serta partisipatif, khususnya dalam menghadapi perubahan sistem kerja dan penggunaan teknologi. Dengan adanya arahan yang jelas, pendampingan, serta evaluasi yang berkelanjutan, diharapkan karyawan dapat lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja. Selain itu, peneliti berikutnya juga disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda, jumlah sampel yang lebih besar, serta metode penelitian yang beragam agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Arya Fachrul Fadillah, I. E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT . Mulia Raya Agrijaya Jakarta. *Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3084>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design* (6th Editio). SAGE Publications. <https://archive.org/details/researchdesignO000unse>
- Husein, H., Basem, Z., & Rahman, Sotio, A. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (L. putri, tria (ed.); 1st ed.).
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (1st ed.). CV. AA. RIZKY.
- Nuravida, F. R., & Maylasari, I. (2023). Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pengolahan Limbah Anorganik. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 88–98. <https://doi.org/10.69883/jlkm.v2i2.26>
- Rohman, M. M., Sinaga, J., Yuliawati, Asmara, A., Sari, T. P., Musa, Ramadhan, A. R., Yustitia, V., Agit, A., Suhendi, Hidayati, N., Dewi, N. P. S., Sukandi, P., & Sumadianing Saputri, P. (2023). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In H. Fernanda (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition* (1st ed.). PT PENAMUDA MEDIA.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204.

<https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>

Soelistya, D. (2022). *KEPEMIMPINAN STRATEGIS* (1st ed.). Nizamia Learning Center.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In S. Sutopo (Ed.), *ALFABETA* (Kesatu Cet).

Wibisono, G. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA LISTRIK NIAGA TANGERANG. *Neraca Manajemen, Ekonom*, 9(4), 3025–9495. <https://doi.org/Prefix>
DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365