

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG LIMA IMADA

Suci Melani<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
e-mail: pb180910124@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The company PT Bintang Lima Imada is a company engaged in the distribution of basic necessities. The company, PT Bintang Lima Imada, is located in the Citra Buana Center complex Blok e No. 8 Seraya Batam, Lubuk Baja District, Batam city. The company sells food products such as flag milk, syrup, bread and vitamins. The company has subsidiaries located in Tanjung Balai Karimun and Tanjung Pinang. A good company certainly has a good performance. In terms of employee performance, employees at PT Bintang Lima Imada have less than optimal performance because the company has not been able to achieve the set targets in the last six months. This is because leaders who pay less attention to the company's achievement so that the problem of achieving company targets is not optimal every month. At PT Bintang Lima Imada, there are employees whose work discipline is still lacking due to frequent delays and absenteeism at work, resulting in a lot of work being delayed. The population taken by the researchers were all employees at PT Bintang Lima Imada totaling 115 employees. The sample was selected through existing techniques, in this study using a saturated sample technique which means using all existing population sets. The sample in this study consisted of 115 respondents. The results show that there is a simultaneous and partial influence between leadership and work discipline variables on employee performance.*

**Keywords:** *leadership; work discipline; employee performance*

---

## PENDAHULUAN

Posisi manajemen yang ada pada sebuah perusahaan terdiri dari sumber daya manusia dan posisi lain manajemen lainnya seperti manajemen pemasaran, keuangan dan lainnya. Pilar pertama dalam menjalankan sebuah organisasi dipengaruhi langsung oleh manajemen perusahaan yang ada. Salah satu manajemen yang cukup berperan yaitu sumber daya manusia karena berperan di posisi yang menjadi jantung dari perusahaan untuk mencapai dan menjalankan kegiatannya sehingga dapat mencapai apa yang diinginkan.

Karyawan pada perusahaan diwajibkan untuk mendapatkan ilmu yang mendalam mengenai apa yang sedang pihak karyawan itu kerjakan sehingga apa

yang ditanggungjawab olehnya bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan pasti memiliki pemimpin, di sini dapat diketahui kepemimpinan berperan pada sebuah perusahaan untuk mampu memberikan dorongan kepada tenaga kerja perusahaan untuk berjuang bersama dan saling bantu sehingga dapat berjalan sesuai apa yang diharapkan pihak perusahaan (Asmarazisa, 2016:2).

Perusahaan memiliki prosedur kerja yang ditepati, biasanya lebih dikenal sebagai disiplin kerja. Perusahaan wajib menjalankan disiplin kerja yang ketat seperti menjalankan berbagai jenis peraturan dan prosedur kerja yang ada pada perusahaan baik berbentuk lisan maupun non lisan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat beberapa contoh

di mana karyawan melanggar disiplin kerja perusahaan seperti hadir tidak tepat waktu, menjalankan pekerjaan secara semena-mena, tidak bersikap ramah atau sopan terhadap siapapun, dan tindakan lainnya yang bersifat tidak layak (Hakim & Alhakim, 2020: 25). Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020: 121), perusahaan yang baik dapat diukur dari kinerja karyawan yang ada pada perusahaan karena karyawan selalu diposisikan sebagai individu yang dapat membuat perusahaan semakin baik atau buruk. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang ingin bekerja demi perusahaan maka perusahaan dapat dilihat dari kinerjanya yang baik dan sebaliknya jika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang buruk dapat dikatakan karyawan tersebut tidak bekerja maksimal demi perusahaan.

Perusahaan PT Bintang Lima Imada dikenal sebagai salah satu perusahaan yang menjalankan bisnis ada bidang sembako. Perusahaan berperan distributor, dengan lokasi berada pada Komplek Citra Buana Centre Blok E No.8. Perusahaan menjual produk-produk pangan seperti susu bendera, sirup, roti dan vitamin. Perusahaan memiliki anak perusahaan yang berposisi pada Tanjung Balai Karimun dan Tanjung Pinang. Perusahaan mempunyai 115 karyawan dengan visi yaitu berharap perusahaan dapat menjadi perusahaan yang terkuat dan perusahaan yang menjual barang terlengkap pada bidang sembako. Proses mencapai target tersebut perusahaan perlu adanya kinerja yang bagus pada diri karyawan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan.

Saat ini perusahaan PT Bintang Lima Imada memiliki 115 karyawan. Perusahaan memiliki Visi yaitu ingin menjadi sebuah perusahaan yang tak tertandingi dan serbaguna di bidang perdagangan pasokan makanan Indonesia. Untuk mencapai target tersebut perusahaan perlu adanya kinerja karyawan yang bagus yang tentunya dipengaruhi langsung oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut.

PT Bintang Lima Imada memiliki atasan yang kurang memberikan perhatian dalam pencapaian perusahaan. Permasalahan terhadap pencapaian target perusahaan yang tidak maksimal setiap bulannya. Kurang solusi penyelesaian atas masalah yang ada sehingga menyebabkan target perusahaan sulit untuk dicapai. Pemimpin yang dimiliki perusahaan cukup bertolak belakang bersama dengan sifat atau standar pemimpin yang baik. Seorang pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah yang ada serta memberikan perhatian kepada perusahaan dan karyawannya sehingga dapat mencapai target yang sudah ditetapkan

Perusahaan memiliki permasalahan dalam segi kepemimpinan yang cukup buruk, dapat dilihat dari cara seorang pemimpin perusahaan dalam memberikan solusi penyelesaian atas masalah yang ada. Pemimpin tidak memberikan solusi penyelesaian atas masalah yang ada sehingga menyebabkan target perusahaan sulit untuk dicapai. Pemimpin tidak konsisten dalam mengatur karyawan sehingga disiplin kerja pada perusahaan mengalami penurunan.

Tingkat disiplin kerja karyawan sangat rendah. Karyawan pada PT Bintang Lima Imada selalu melakukan berbagai kesalahan dalam aktivitas keseharian yang dijalankan. Karyawan pada PT Bintang Lima Imada belum cukup produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kasus yang ada berupa kasus seperti pada posisi admin selalu mengalami kesalahan dalam proses pembukaan nota dan sales yang melakukan penjualan selalu memakan waktu yang tidak wajar karena waktu penjualan tidak sesuai dengan jumlah orderan yang didapatkan. Kasus lain seperti disiplin kerja yang ada pada diri karyawan masih kurang karena sering meminta izin dalam pekerjaannya sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda. Jadwal absensi karyawan pada perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Absensi Karyawan Pada PT Bintang Lima Imada**

Bulan	Telat	Sakit	Izin	Alpha
Jan-21	21	8	7	2
Feb-21	23	8	6	4
Mar-21	22	5	4	3
Apr-21	24	11	3	4
Mei-21	24	12	7	5
Jun-21	27	12	6	6

**Sumber:** PT Bintang Lima Imada

Tabel di atas membuktikan bahwa disiplin kerja pada perusahaan dapat dinyatakan buruk karena pada pencatatan bulanan yang diketahui dapat dilihat jumlah karyawan yang dinyatakan telat hadir mengalami kenaikan sejak Januari hingga Juni. Kenaikan dan jumlah yang telat hadir sudah melebihi 15% dari jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan. Pada absensi karyawan seperti sakit, izin, alpha juga mengalami kenaikan setiap bulannya. Pada aksi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan memiliki niat kerja yang rendah sehingga membuat karyawan kurang motivasi untuk bekerja demi perusahaan yang berujung mengakibatkan disiplin kerja yang rendah.

Permasalahan lain yaitu masalah pencapaian target perusahaan dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang masih kurang karena persentase pencapaian perusahaan masih berposisi di persentase 86% hingga 88%. Persentase pencapaian tersebut dikatakan rendah. Pada enam bulan berjalan tidak terdapat satu atau dua bulan yang mencapai target yang ditetapkan, sehingga menjadi sebuah masalah yang perlu diperhatikan perusahaan. Persentase pencapaian target pada perusahaan tidak memiliki perubahan yang signifikan sehingga memiliki peluang yang besar untuk melakukan peningkatan. Posisi perusahaan saat ini memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan perusahaan dan disiplin kerja karyawan. Posisi karyawan juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat akan sangat

berfungsi bagi perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan.

Masalah yang telah dibahas meningkatkan keinginan penulis untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bintang Lima Imada" sebagai judul penelitian yang akan di jalankan ini.

Adapun tujuan dengan melakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kepemimpinan**

Sebuah perusahaan pasti memiliki pemimpin, di sini dapat diketahui kepemimpinan berperan pada sebuah perusahaan untuk mampu memberikan dorongan kepada tenaga kerja perusahaan untuk berjuang bersama dan saling bantu sehingga dapat berjalan sesuai apa yang diharapkan pihak perusahaan. kepemimpinan biasanya memiliki sifat yang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya dan juga mampu memberikan ilmu yang berguna sehingga orang menghargai dan merasa ingin dibimbing oleh dirinya maka pemimpin mampu membawa timnya

untuk menjalankan visi misi perusahaan (Sulasri & Suhardi, 2017: 28).

## 2.2 Disiplin kerja

Nababan dan Siagian (2020: 159) menyatakan disiplin kerja dikenal sebagai suatu aksi yang dibuat dan dijalankan karyawan dengan maksud agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Cara yang dapat diambil yaitu menjalankan segala aksi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dan bijak mengatasi segala masalah yang ada. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat perusahaan untuk dijalankan karyawan agar dapat mencapai hal yang ditetapkan perusahaan. Proses tersebut dapat mengukur sifat karyawan apakah karyawan tersebut tekun atau tidak dan dapat mengetahui tingkat kebijakan karyawan.

## 2.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dikenal sebagai kemampuan dalam diri karyawan untuk pencapaian kerja yang berurusan kuat dengan kegiatan kerjanya yaitu kebijakan melayani dan memuaskan kesenangan karyawan. Kemampuan pembentukan pencapaian yang diinginkan perusahaan dalam diri karyawan menandakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus dan sebaliknya (Hasni *et al.*, 2020: 30).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian dikaji oleh Wasiman *et al.* (2022) dengan membahas mengenai pengaruh pertukaran anggota tim dan kepemimpinan pelayan pada kinerja karyawan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Servant Leadership* (SLS) dan *Team Member Exchange* (TMX) dan peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) layak dan berharga bagi keberhasilan organisasi di perusahaan asuransi jiwa. Data survei yang dikumpulkan dari 160 karyawan menggunakan teknik analisis data SEM AMOS menunjukkan bahwa *servant leadership* berhubungan positif dengan

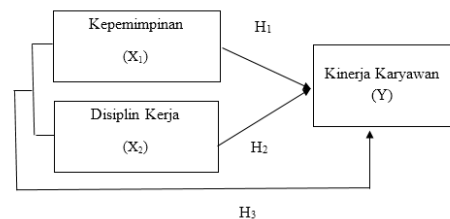
kinerja melalui *organizational citizenship behavior* dan *Team Member Exchange* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Rukmana (2020) menjalankan penelitian dengan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Steel di Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian dengan jumlah responden yang digunakan terdiri dari 82 responden. Hasil penelitian menyatakan variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka berpikir yang ada pada penelitian ini terdiri dari:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Terdapat hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian yang dijalankan yaitu:

- H<sub>1</sub>: Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Diduga kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan pengujian termasuk penelitian dengan jenis kuantitatif. Penelitian dengan jenis ini dikenal sebagai penelitian yang melakukan dan menganalisis datanya dengan cara pengolahan data bersifat angka melalui sebuah aplikasi (Sugiyono, 2016). Aplikasi yang digunakan ini merupakan aplikasi SPSS 25. Penelitian yang dijalankan memiliki sifat kausal komparatif. Desain penelitian adalah kerangka atau model yang digunakan dalam membuat penelitian (Radjab & Jaman, 2017:86). Desain kausalitas adalah desain yang terpilih untuk memberikan bukti sebab akibat yang terjadi pada variabel yang dilakukan pengujian.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Setiap penelitian yang dijalankan akan membutuhkan populasi dan sampel. Populasi dapat dikenal sebagai objek penelitian yang berupa manusia ataupun benda yang mempunyai karakteristik yang sesuai dengan topik atau bahan penelitian (Sugiyono, 2016:80). Populasi yang ada pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang terdiri dari :

115. Sampel dikenal sebagai bagian dari populasi, sampel dibuat agar penelitian yang dijalankan bisa lebih tepat sasaran. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang artinya menggunakan seluruh populasi yang ada akan dijadikan sampel, sehingga penelitian ini memiliki 115 karyawan untuk dijadikan bahan penelitian.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016:115) menyatakan teknik yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data yaitu melalui wawancara, observasi lapangan, pembagian kuesioner dan lainnya. Penelitian yang dijalankan menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert* berupa pengukuran sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan yang tercatat memiliki 115 karyawan. Pengukuran menggunakan SPSS 25. Pengujian memiliki hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin perusahaan memiliki integritas yang tinggi selalu patuh terhadap setiap norma ( $X_{1.1}$ )	0,832		Valid
2	Pemimpin perusahaan cakap, kuat, berpendirian teguh, memiliki pemahaman yang baik terhadap suatu situasi ( $X_{1.2}$ )	0,847		Valid
3	Pemimpin berusaha selalu memberikan konsistensi dalam bertindak ( $X_{1.3}$ )	0,834	0,3610	Valid
4	Pemimpin memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ( $X_{1.4}$ )	0,839		Valid
5	Pemimpin memiliki kesediaan untuk menerima segala masukan dari karyawan ( $X_{1.5}$ )	0,805		Valid

Sumber: SPSS 25, 2022

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ )

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya taat terhadap peraturan jam kerja perusahaan ( $X_{2.1}$ )	0,867		Valid
2	Saya menaati peraturan berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan ( $X_{2.2}$ )	0,919		Valid
3	Saya dapat mengikuti cara menjalankan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain ( $X_{2.3}$ )	0,799	0,3610	Valid
4	Saya menaati peraturan perusahaan yang melarang bermain Instagram, Facebook, Shopee, Tokopedia selama jam bekerja ( $X_{2.4}$ )	0,910		Valid

**Sumber:** SPSS 25, 2022

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan kualitas yang di minta oleh perusahaan ( $Y_1$ )	0,896		Valid
2	Saya dapat menjalankan kuantitas yang di tetap kan oleh perusahaan ( $Y_2$ )	0,849		Valid
3	Saya dapat menyelesaikan setiap kendala yang terjadi di perusahaan ( $Y_3$ )	0,900	0,3610	Valid
4	Saya memiliki sikap kerja dan toleransi terhadap rekan sesama karyawan di perusahaan ( $Y_4$ )	0,861		Valid

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Dari beberapa tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh uji

validitas pada setiap variabel independen valid terhadap variabel dependen karena tabel  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361

#### 4.2 Uji Realibilitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Realibilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,884	Realibel
Disiplin kerja	0,896	Realibel
Kinerja karyawan	0,898	Realibel

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Penelitian memiliki hasil realibel karena nilai perhitungan yang dimiliki lebih tinggi dari 0,08 sehingga ditarik

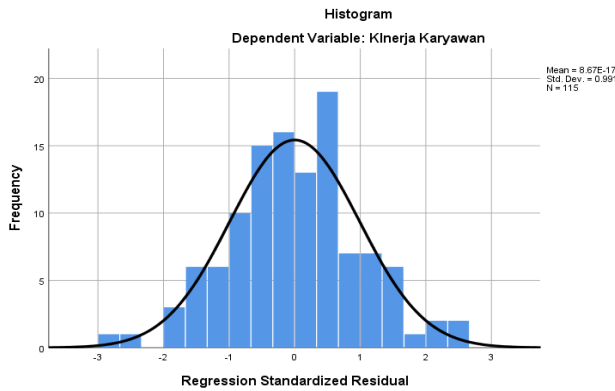
simpulan setiap variabel pernyataan dinyatakan realibel.

#### 4.3 Uji Normalitas

Model terbaik dan terbagus adalah distribusi data normal atau hampir normal.

Terdapat 3 cara didalam menguji normalitas yakni dengan uji historgram,

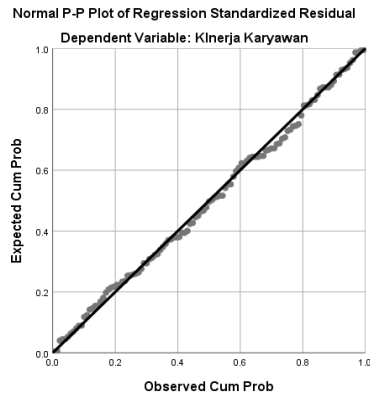
uji *pp plotan* uji *onesamplekolmogorov-smirnov*. Hasil uji histogram dapat dilihat pada grafik berikut:



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 dikenal sebagai uji histogram. Gambar tersebut memiliki data normal karena kurva berbentuk lekukan lonceng, hasil tersebut terpenuhi persyaratan kenormalan data pada uji

histogram. Untuk memberikan keyakinan, maka penulis melakukan pengujian lain yaitu pengujian di bawah ini yang dikenal sebagai uji *pp-plot*.



**Gambar 3.** Hasil Uji Normalitas

Hasil di atas dinyatakan data normal karena titik-titik yang ada menyebar mendekati garis diagonal sehingga dikatakan normal sesuai dengan persyaratan kenormalan data pada uji

PP-Plot. Untuk memberikan keyakinan lebih, maka penulis melakukan pengujian lain yaitu pengujian di bawah ini yang dikenal sebagai uji *Kolmogorov-smirnov*.

**Tabel 6.** Hasil Uji *Kolmogorov – Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Hasil di atas dinyatakan data normal karena nilai lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Penelitian dikatakan normal pada uji ini apabila hasil yang dimiliki lebih

besar dari 0,05 berarti sudah terpenuhi persyaratan yang ada sehingga data normal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	0,277	3,613	
	Disiplin kerja	0,277	3,613	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Tabel pengujian multikolinearitas yang ada menyatakan bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan dan disiplin kerja

memiliki hasil 0,277 dan angka VIF menunjukkan 3,613. Hasil tersebut bisa dikatakan bahwa tidak mengalami multikolinearitas.

#### 4.5 Uji Heterokedastisitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.692	.376		4.501	.000
1	Kepemimpinan	-.035	.039	-.159	-.887	.377
	Disiplin kerja	.044	.050	.158	.885	.378

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Kedua tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena pengujian di atas menyatakan bahwa setiap variabel

kepemimpinan memiliki signifikan sebesar 0,377 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,378.

#### 4.6 Uji Pengaruh

**Tabel 9.** Uji Koefisien Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.509	.617		.825	.411
1	Kepemimpinan	.388	.064	.462	6.031	.000
	Disiplin kerja	.509	.081	.479	6.254	.000

**Sumber:** SPSS 25, 2022

$$Y = 0,509 + 0,388X_1 + 0,509X_2$$

1. Konstanta bernilai 0,509 artinya jika kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) nilainya nol, maka kinerja karyawan (Y) yakni 0,509.

2. Kepemimpinan bernilai 0,388 artinya bila kepemimpinan bertambah 1% maka kinerja karyawan juga bertambah 0,388. Semakin tinggi penambahan kepemimpinan maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.



3. Disiplin kerja bernilai 0,509 artinya bila disiplin kerja bertambah 1% maka kinerja karyawan juga bertambah 0,509. Semakin tinggi penambahan disiplin kerja maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 10.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.815

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Hasil dari R<sup>2</sup>nya ialah 0,818 dengan artinya kinerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja terdapat

81,8% dan sisanya 18,2% di luar variabelnya yang lain yang tak diteliti seperti variabel motivasi dan lainnya.

#### 4.7 Uji Hipotesis

**Tabel 11.** Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.509	.617		.825	.411	
1	Kepemimpinan	.388	.064	.462	6.031	.000
	Disiplin kerja	.509	.081	.479	6.254	.000

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Uji yang ada pada tabel 11 dapat menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki hubungan pada kinerja karyawan. Bukti diketahui melalui sig lebih kecil dari 0,05. Penelitian memiliki hubungan signifikan apabila lebih rendah dari 0,05. Hubungan positif diketahui melalui  $t_{hitung} 6,031 > t_{tabel} 1,981$ .

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Bukti diketahui melalui sig lebih kecil dari 0,05. Penelitian memiliki hubungan signifikan apabila lebih rendah dari 0,05. Hubungan positif diketahui melalui  $t_{hitung} 6,254 > t_{tabel} 1,981$ .

**Tabel 12.** Uji F

ANOVA <sup>a</sup>	
F	Sig.
252.269	0.000 <sup>b</sup>

**Sumber:** SPSS 25, 2022

Uji yang ada pada tabel 12 dapat menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan pada kinerja karyawan. Bukti diketahui melalui sig lebih kecil dari 0,05. Penelitian memiliki hubungan signifikan apabila lebih rendah dari 0,05. Hubungan positif diketahui melalui  $F_{hitung} 252,269 > nilai F_{tabel} 3,08$ .

## SIMPULAN

- Simpulan yang dapat diambil yaitu:
1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada. Kepemimpinan dengan memiliki hubungan signifikan apabila lebih rendah dari 0,05. Hubungan

- positif diketahui melalui  $t_{hitung} 6,031 > t_{tabel} 1,981$ . Kesimpulannya  $H_1$  diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada. Disiplin kerja dengan sig lebih kecil dari 0,05. Penelitian memiliki hubungan signifikan apabila lebih rendah dari 0,05. Hubungan positif diketahui melalui  $t_{hitung} 6,254 > t_{tabel} 1,981$ . Kesimpulannya  $H_2$  diterima.
  3. Kepemimpinan dan disiplin kerja menonjol positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada karena sig lebih kecil dari 0,05. Hubungan positif diketahui melalui  $F_{hitung} 252,269 > nilai F_{tabel} 3,08$ . Kesimpulannya  $H_3$  diterima.
  4.  $R^2$ nya ialah 0,818 dengan artinya kinerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja terdapat 81,8% dan sisanya 18,2% di luar variabelnya yang lain yang tak diteliti seperti variabel motivasi dan lainnya.
- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septiani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembag Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan Pe). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rukmana, I. J. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 190–196. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulasri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 5(1), 26–40.
- Wasiman, Suhardi, Ratih, I. A. B., Putra, I. B. U., Cempena, I. B., & Svinarky, I. (2022). Impact of Team Member Exchange and Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Hunan University*, 49(5), 90–101.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.33373/dms.v5i2.6>
- Hakim, & 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>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.