

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Indah Kemilau

Muh Guntur Suhendra Santoso<sup>1</sup>, Etika Sabariah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received Jul 22, 2025  
Revised Aug 01, 2025  
Accepted Aug 12, 2025

### Keywords:

Gaya Kepemimpinan  
Disiplin Kerja  
Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

Di tengah meningkatnya intensitas persaingan dunia usaha, performa karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan, terutama pada sektor dengan tingkat risiko tinggi seperti pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3). Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan serta tingkat kedisiplinan memengaruhi kinerja pegawai di PT Nusantara Indah Kemilau. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner secara offline menggunakan teknik sampel jenuh pada 30 responden. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,371, nilai  $t_{hitung}$  3,846 >  $t_{tabel}$  0,68368, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,765, nilai  $t_{hitung}$  8,458 >  $t_{tabel}$  0,68368 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan  $F_{hitung}$  111,495 >  $F_{tabel}$  3,35. Nilai  $R^2$  sebesar 0,892 menunjukkan bahwa 89,2% kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



## Corresponding Author:

Muh Guntur Suhendra Santoso  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia.  
Email: [guntursuhendra7@gmail.com](mailto:guntursuhendra7@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga sangat bergantung pada iklim kerja, kepemimpinan yang diterapkan, serta tingkat disiplin kerja dari para karyawan (Nuravida & Maylasari, 2023).

Lingkungan kerja yang melibatkan bahan berbahaya dan beracun (B3) memiliki potensi risiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang kuat dan terarah untuk menjamin kepatuhan terhadap prosedur kerja dan peraturan pengelolaan limbah B3. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan pemahaman karyawan tentang keselamatan kerja serta memastikan penerapan prosedur yang sesuai guna meminimalisir risiko kecelakaan, kebakaran, ledakan, maupun pencemaran lingkungan.

Disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam industri berisiko tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Nuravida & Maylasari, 2023) menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan

karyawan, seperti tidak mematuhi prosedur kerja dan tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja. Sebaliknya, kedisiplinan yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap standar operasional, yang berdampak langsung pada keselamatan kerja dan produktivitas perusahaan.

Dalam hal regulasi, pengelolaan bahan B3 telah diatur secara ketat melalui peraturan seperti Peraturan Daerah Kabupaten Karawang No. 2 Tahun 2022 dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014. Peraturan ini mencakup proses perizinan, pencatatan, serta pengawasan oleh instansi berwenang yang bertujuan untuk meminimalisasi dampak negatif terhadap lingkungan dan kesehatan masyarakat. Namun demikian, efektivitas regulasi sangat bergantung pada tingkat kepatuhan karyawan serta konsistensi penegakan hukum di lapangan.

PT Nusantara Indah Kemilau, sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri dengan potensi risiko tinggi, memahami bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang tepat serta kedisiplinan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal secara menyeluruh. Gaya kepemimpinan yang mampu membangun motivasi dan loyalitas, serta disiplin kerja yang mencerminkan dedikasi terhadap tugas, adalah kombinasi penting untuk meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan strategi asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif, di mana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui metode statistik, mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Tujuan dari analisis tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Populasi

Menurut Sugiyono, populasi diartikan sebagai sekelompok elemen ataupun individu yang mempunyai karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti sebagai objek kajian. Populasi ini menjadi dasar bagi penelitian untuk melakukan pengamatan dan menarik kesimpulan. Contoh populasi meliputi penduduk di suatu daerah, jumlah karyawan dalam sebuah organisasi, serta jumlah guru dan siswa di suatu sekolah (S. Erlina Fauzia, 2022).

### Sampel

Menurut Arikunto, sampel merupakan sebahagian dari populasi. Dalam konteks penelitian, sampel yaitu sekelompok individu ataupun elemen yang dipilih dari populasi serta digunakan sebagai sumber data, yang secara representatif menggambarkan karakteristik populasi secara kesemuaan (Sugiyono, 2021).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan teknik sampel total. Sampel total merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota dalam populasi dijadikan sebagai bagian dari sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Penelitian ini melibatkan semua karyawan PT Nusantara Indah Kemilau sebagai sampel penelitian, dengan total sekitar 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan yaitu metode sampel jenuh, yaitu metode yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penelitian sudah menetapkan kriteria jika sampel terdiri dari karyawan PT Nusantara Indah Kemilau dengan jumlah kesemuaan 30 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, dan tanggapan terhadap variabel yang diteliti. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan lima pilihan jawaban, mulai dari "Sangat

Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju" (Sugiyono, 2018). Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang bertujuan untuk memperkuat temuan dan meningkatkan keandalan penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Data yang didapatkan penulis berawal dari kuesioner yang sudah dibagikan kepada 30 karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau. Berikutnya penulis akan mengelola karakteristik responden guna mempermudah proses identifikasi. Karakteristik itu akan diklasifikasikan didasarkan pada jenis kelamin, usia, serta tingkat pendidikan. Rincian dan penjelasan mengenai profil responden disajikan yaitu:

#### 1) Responden Didasarkan Pada Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Didasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki – Laki   | 26        | 86,7%       |
| Perempuan     | 4         | 13,3%       |
| <b>Total</b>  | <b>30</b> | <b>100%</b> |

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan di tabel di atas, maka dapat diartikan jika yang menjadi responden adanya laki-laki dengan persentase sekitar 86,7% ataupun sekitar 27 orang. Sementara responden dengan jenis kelamin perempuan mempunyai 4 orang persentase sekitar 13,3% dapat penulis simpulkan jika responden laki-laki lebih mendominasi.

#### 2) Responden Didasarkan Pada Usia

Tabel 2. Responden Didasarkan Usia

| Usia         | Frekuensi | Persentase  |
|--------------|-----------|-------------|
| ≤ 25 tahun   | 8         | 26,7%       |
| 26–30 tahun  | 7         | 23,3%       |
| 31–35 tahun  | 9         | 30%         |
| > 35 tahun   | 6         | 20%         |
| <b>Total</b> | <b>30</b> | <b>100%</b> |

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Merujuk di tabel di atas, bisa diketahui jika responden yang usianya ≤ 25 tahun berjumlah 8 orang ataupun setara dengan 26,7%. Responden usianya 26–30 tahun tercatat sekitar 7 orang ataupun 23,3%. Sementara itu, adanya 9 responden usianya 31–35 tahun yang mewakili 30% dari total responden. Adapun responden yang usianya di atas 35 tahun berjumlah 6 orang ataupun 20%. Didasarkan pada data itu, didapatkan kesimpulan jika kelompok usia yang paling dominan di dalam penelitian ini yaitu responden usianya 31–35 tahun.

#### 3) Responden Didasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Responden Didasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan        | Jumlah    | Persentase   |
|-------------------|-----------|--------------|
| SMA/SMK           | 11        | 36,7 %       |
| Diploma(D1/D2/D3) | 10        | 33,3 %       |
| Sarjana (S1)      | 8         | 26,7 %       |
| Magister (S2)     | 1         | 3,3 %        |
| <b>Total</b>      | <b>30</b> | <b>100 %</b> |

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan di tabel di atas, diketahui jika mayoritas responden mempunyai pendidikan menengah atas (SMA/SMK), yaitu sekitar 11 orang ataupun sekitar 36,7%. Sekitar 10 responden (33,3%) merupakan lulusan pendidikan Diploma (D1/D2/D3), dan 8 responden (26,7%) yaitu lulusan Sarjana (S1). Sementara itu, hanya 1 responden (3,3%) yang mempunyai jenjang pendidikan Magister (S2). Data ini memberi petunjuk jika sebahagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan menengah diploma, yang mencerminkan latar belakang pendidikan yang cukup beragam dalam sampel penelitian ini.

#### a. Analisis Statistik

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Instrumen dikatakan valid ketika nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  di taraf signifikan 5%. Pengambilan keputusan pada uji ini, yaitu:

1. Ketika nilai  $r_{hasil}$  positif serta  $r_{hasil} > r_{tabel}$ , maka butir ataupun variabel itu valid.
2. Ketika nilai  $r_{hasil}$  negatif serta  $r_{hasil} < r_{tabel}$  ataupun  $r_{hasil}$  negatif  $> r_{tabel}$  maka butir ataupun variabel itu tidak valid

Uji ini menggunakan rumus  $df = n - 2$  ( $30 - 2 = 28$ ), dengan hasil  $r_{tabel}$  sebesar 0,3610. Karena semua nilai  $r_{hitung}$  setiap variable  $> \text{nilai } r_{tabel}$ , maka seluruh item tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel secara akurat.

##### 2) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                     | Cronbach's Alpha | Nilai Reliabilitas | Keterangan |
|------------------------------|------------------|--------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  | 0.802            | 0.60               | Reliabel   |
| Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) | 0.783            | 0.60               | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)         | 0.831            | 0.60               | Reliabel   |

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan di tabel di atas, bisa diketahui jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) punya nilai Cronbach's Alpha sekitar 0,802, variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) sekitar 0.783, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sekitar 0,831, hingga instrumen yang dipakai agar setiap variabel dapat dianggap mempunyai konsistensi internal yang cukup baik, hingga dapat dianggap mempunyai konsistensi internal yang cukup baik, hingga dapat dipercaya untuk digunakan di dalam penelitian lebih lanjut.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

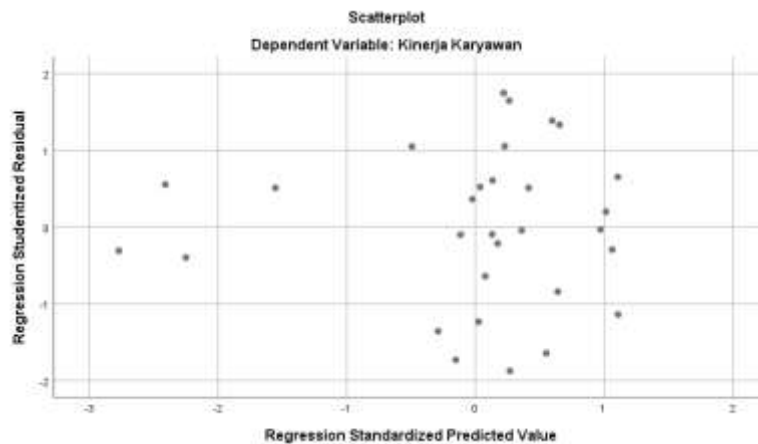
|   |                | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| <b>N</b>                                  |                | 30                      |
| <b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>    | Mean           | 0.0000000               |
|   | Std. Deviation | 2.82100018              |
| <b>Most Extreme Differences</b>           | Absolute       | 0.099                   |
|   | Positive       | 0.072                   |
|   | Negative       | -0.099                  |
| <b>Test Statistic</b>                     |                | 0.099                   |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b> |                | .200 <sup>d</sup>       |

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan hasil dari tabel di atas, nilai signifikan yang didapatkan dalam uji normalitas yaitu 0,200, artinya nilai itu ada di atas ambang batas 0,05. Dengan demikian, data dapat dianggap ikut distribusi

normal karena tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Keberhasilan data melewati uji normalitas dengan nilai signifikansi 0,05 menandakan keberlangsungan analisis regresi ataupun uji parametrik lainnya.

## 2) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Scatterplot

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan pada gambar di atas, bisa diketahui jika grafik Scatterplot jika titik-titik terbesar secara acak tanpa pola jelas, ada di atas serta di bawah garis nol pada sumbu Y. Kondisi ini menandakan jika model regresi bebas dari heteroskedastisitas, hingga memenuhi salah satu penting dalam pengujian regresi.

## 3) Uji Multikolinearitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |       |           | Collinearity Statistics |  |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-----------|-------------------------|--|
|                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | Tolerance | VIF                     |  |
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |           |                         |  |
| 1 (Constant)      | -5.579                      | 2.929      |                           | -1.904 | 0.068 |           |                         |  |
| Gaya Kepemimpinan | 0.371                       | 0.097      | 0.320                     | 3.846  | 0.001 | 0.577     | 1.733                   |  |
| Disiplin Kerja    | 0.765                       | 0.090      | 0.704                     | 8.458  | 0.000 | 0.577     | 1.733                   |  |

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan di tabel itu, diketahui ketika nilai VIF bagi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) serta kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) yaitu sekitar 1,733 yang masih ada di bawah batas toleransi umum sekitar 10. Sementara itu, nilai tolerance dua variabel itu sekitar 0,577, yang melebihi ambang batas minimum sekitar 0,10. Dengan demikian, didapatkan kesimpulan jika tidak adanya indikasi multikolinearitas di antara variabel Gaya Kepemimpinan serta kedisiplinan Kerja di dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)         | -5.579                      | 2.929      |                           |
|       | Gaya Kepemimpinan  | 0.371                       | 0.097      | 0.320                     |
|       | Kedisiplinan Kerja | 0.765                       | 0.090      | 0.704                     |

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan pada di tabel di atas, bisa diketahui persamaan regresi linear yaitu:

$$Y = -5,579 + 0,371X_1 + 0,765X_2 + e$$

Dari hasil olah data yang didapatkan, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi di setiap variabel yaitu:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) (-5,579) yang artinya, ketika gaya kepemimpinan serta kedisiplinan kerja bernilai nol, prediksi kinerja karyawan yaitu -5,579 pada asumsi valid.
2. Gaya Kepemimpinan (0,371) setiap peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan dihubungkan dengan kenaikan kinerja sekitar 0,371 unit, pada asumsi variabel lain konstan.
3. Kedisiplinan Kerja (0,765) peningkatan satu unit pada kedisiplinan kerja diasosiasikan dengan kenaikan 0,765 unit pada kinerja, pada asumsi variabel lainnya tidak berubah.

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji t (Parsial)

Untuk menemukan tabel distribusi t, peneliti menggunakan rumus berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t \left( \frac{\alpha}{2} : n - k \right)$$

$$t_{\text{tabel}} = t \left( \frac{0,05}{2} : 30 - 3 \right)$$

$$t_{\text{tabel}} = t (0,025) 27 = 0,68368$$

**Tabel 8.** Hasil Uji t (Parsial)

| Model |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t      | Sig.  |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |       |
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant)         | -5.579                      | 2.929      |                           | -1.904 | 0.068 |
|       | Gaya Kepemimpinan  | 0.371                       | 0.097      | 0.320                     | 3.846  | 0.001 |
|       | Kedisiplinan Kerja | 0.765                       | 0.090      | 0.704                     | 8.458  | 0.000 |

#### a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan di tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan setiap variabel yaitu:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Hasil analisis memberi petunjuk ketika nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,846 > 0,68368$ ). Selain itu, nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Didasarkan hasil itu, didapatkan kesimpulan jika hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Hasil analisis memberi petunjuk ketika nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $8,458 >$

0,68368). Selain itu, nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Didasarkan hasil itu, didapatkan kesimpulan jika hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, adanya pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 2) Uji F (Simultan)

Untuk menemukan tabbel distribusi F, peneliti menggunakan rumus berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k - 1 : n - k)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3 - 1 : 30 - 3)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(2 : 27) = 3.35$$

**Tabel 9.** Hasil Uji F (Simultan)

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |         |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1     | Regression | 1906.017           | 2  | 953.008     | 111.495 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 230.783            | 27 | 8.548       |         |                   |
|       | Total      | 2136.800           | 29 |             |         |                   |

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

**b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan**

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan di tabel di atas, bisa diketahui ketika nilai  $F_{\text{tabel}}$  sekitar 111,495. Dilihat dari  $F_{\text{tabel}}$  sekitar 3,35, hingga didapatkan penjelasan jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $111,495 > 3,35$ ) dan hasil penelitian memberi petunjuk ketika nilai signifikansi yang didapatkan yaitu 0,000. Dengan demikian, hipotesis statistiknya dapat dirumuskan dijadikan ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak yang memberi petunjuk jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) serta Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi secara bersamaan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .944 <sup>a</sup> | 0.892    | 0.884             | 2.924                      |

**a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan**

**b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: (Diolah peneliti, 2025)

Didasarkan di tabel itu, diketahui nilai koefisien ( $R^2$ ) sekitar 0,892 yang memberi petunjuk jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) serta Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan mampu memberi penjelasan sekitar 89,2% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Artinya, kombinasi variabel independen itu punya pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya 10,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Didasarkan hasil uji t, diketahui nilai  $t_{\text{hitung}} >$  nilai  $t_{\text{tabel}}$  ( $3.846 > 0.68368$ ) serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hasil ini didapatkan kesimpulan jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebagai variabel independen punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Nusantara Indah Kemilau. Temuan ini mengindikasikan jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memainkan peranan krusial dalam memengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Didasarkan hasil pengujian yang memberi petunjuk diterima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) serta ditolaknya hipotesis nol ( $H_0$ ), didapatkan kesimpulan jika makin efektif gaya kepemimpinan yang dijalankan pada perusahaan,

maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hasil ini memperlihatkan jika kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta efisien kerja di PT. Nusantara Indah Kemilau.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didasarkan hasil uji t, diketahui nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $8,458 > 0,68368$ ) serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hasil ini didapatkan kesimpulan jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Indah Kemilau. Hasil temuan ini mengindikasikan jika tingkat Disiplin yang tinggi memberi kontribusi positif terhadap peningkatan performa karyawan. Dengan kata lain, makin patuh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya, maka makin optimal pula kinerjanya. Maka dari itu, Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam mendukung efisiensi dan produktivitas tenaga kerja di lingkungan perusahaan.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didasarkan hasil uji F, diketahui nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  ( $111,495 > 3,35$ ) serta nilai didapatkan kesimpulan jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) serta Disiplin Kerja ( $X_2$ ) punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Indah Kemilau. Hal ini memberi petunjuk jika secara simultan dua variabel independen itu berkontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini memberi petunjuk jika dua variabel bebas itu secara bersamaan berperan signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai serta tingkat Disiplin yang tinggi menjadi faktor kunci yang saling melengkapi dalam upaya mengoptimalkan produktivitas karyawan di perusahaan ini.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,371, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 37,1%. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $3,846 > 0,68368$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, di mana kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, komunikatif, dan kondusif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,765, yang artinya setiap kenaikan satu unit pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 76,5%. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  ( $8,458 > 0,68368$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab kerja, maka akan semakin meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja yang berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  ( $111,495$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,35$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi sebesar 89,2% menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- 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>
- S. Erlina Fauzia. (2022). *METEODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); Edisi Kedu). ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif* (Sutopo (ed.); Add editio). ALFABETA.