



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Padma Soode Indonesia

Salma Putri^{1*}, Supardi Supardi², Agus Dharmanto³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: sp067817@gmail.com¹, supardi.tahir@gmail.com², agus.dharmanto@dsn.uhharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: sp067817@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze leadership style on employee performance through work discipline at PT. Padma Soode Indonesia. With three variables, namely leadership style as the independent variable (X), employee performance as the mediating variable (Z), and finally work discipline as the commitment variable (Y). This form of research examines quantitatively with primary and secondary data used in this investigation. Direct observation, interviews, and questionnaires were used to collect primary data. The author uses library data from documentation, reference books and research journals as secondary data. Processing of data that is ready to be obtained must be carried out using the SPSS version 26 program. This research stage includes a planning stage, an implementation stage, and a writing stage. The population of this study was 300 employees (respondents) in the stamping division, who used simple random sampling techniques to take samples from the existing population by means of simple random sampling, which can be done using a lottery model, namely all members of the population are given serial numbers, Then random numbers were taken with the number of numbers taken, according to the expected sample size and using the Slovin formula, the population was 171 employees (respondents). The results of this research show that leadership style influences employee performance in a statistically tested manner. Leadership style's influence on work discipline has not been statistically tested. Work discipline has a statistically proven effect on employee performance. Leadership style influences employee performance through statistically proven work discipline. Apart from that, the results of this research for the leadership style variable, advice that can be given is that leaders must communicate frequently with their subordinates in order to build trust and relationships, increase involvement and productivity, and generate feedback and ideas. For the work discipline variable, the advice that can be given is that employees must communicate with all team members in order to increase collaboration and cooperation, increase collaboration and cooperation, increase coordination and efficiency, build strong relationships. For employee performance variables, suggestions that can be given are that employees must meet the given deadlines in order to increase efficiency and productivity, build trust and credibility, improve the quality of work, support the achievement of goals.*

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia. Dengan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X), kinerja karyawan sebagai variabel mediasi (Z), dan terakhir disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y). Bentuk penelitian ini mengkaji kuantitatif dengan data primer serta sekunder digunakan dalam pada penyelidikan ini. Observasi langsung, wawancara, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer. Penulis menggunakan data pustaka dari dokumentasi, buku referensi, dan jurnal penelitian sebagai data sekunder. Pengolahan data yang siap diperoleh harus dilakukan dengan menggunakan terprogram SPSS versi 26. Tahap penelitian ini ada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap penulisan. Populasi penelitian ini sejumlah 300 karyawan (responden) yang dibagikan divisi stamping, yang menggunakan teknik *simple random sampling* sebagai pengambilan sampel dari populasi yang ada dengan cara pengambilan sampel acak sederhana ini, dapat dilakukan dengan model undian, yaitu semua anggota populasi diberikan nomor urut, kemudian dilakukan pengambilan nomor secara acak dengan jumlah nomor yang diambil, sesuai jumlah sampel yang diharapkan dan dengan menggunakan rumus slovin yang menjadi populasinya sebanyak 171 karyawan (responden). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan secara statistik teruji. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja secara statistik tidak teruji. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik teruji. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara statistik teruji. Selain itu hasil penelitian ini untuk variabel gaya kepemimpinan, saran yang dapat diberikan yaitu pemimpin harus sering berkomunikasi lagi dengan bawahannya agar membangun kepercayaan dan hubungan, meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, mendapatkan umpan balik dan ide.

Untuk variabel disiplin kerja, saran yang dapat diberikan yaitu karyawan harus berkomunikasi dengan semua anggota tim agar meningkatkan kolaborasi dan kerjasama meningkatkan kolaborasi dan kerjasama, meningkatkan koordinasi dan efisiensi, membangun hubungan yang kuat. Untuk variabel kinerja karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu karyawan yang harus memenuhi deadline yang diberikan agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas, membangun kepercayaan dan kredibilitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, mendukung pencapaian tujuan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Seiringnya terus pertumbuhan sedunia, dunia perusahaan memang harus beradaptasi dengan periode globalisasi kontemporer agar tetap menjadi yang terdepan dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Demikian pula, agar para manajemennya dapat terus maju dan mencapai tujuan perusahaan, mereka harus mampu bertumbuh. Kinerja secara umum ialah puncak dari semua hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Penting kinerja bagi karyawan ialah semakin kinerjanya naik semakin efisiensi dalam proses juga meningkat.

Menurut Silaen et al., (2021) kinerja karyawan merupakan hasil yang diterima seseorang saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya mengenai mencapai tujuan kerja. Ketika pekerja melaksanakan pekerjaan pada tingkat tinggi, mereka dapat memberikan pekerjaan yang berkualitas. Pentingnya kinerja karyawan itu sendiri, semua organisasi rajin dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan bahwa harapan mereka akan berhasil. Selama kondisi kinerja karyawan saat ini berdasarkan hasil wawancara human resource development (HRD), penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu adanya penurunan pencapaian target hasil karena masih adanya ke masalah mesin. Serta hasil wawancara karyawan juga pada PT. Padma Soode Indonesia penulis menemukan fenomena di tahun 2024 bulan januari hingga april ada di pencapaian target di bulan maret, sedangkan bulan januari, februari, dan april kurang pencapaian hasil produksi di bagian devisi stamping, dikarenakan banyak dies problem atau lebih ke masalah mesin. Penelitian ini dilatar belakangi untuk research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Fenny & Setyawan, (2024) mengatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adriyanti et al., (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hermita Putri Febri A & Nawatmi Sri, (2023) mengatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Mardiani & Sepdiana, (2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilatar belakangi untuk

research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Islami et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurhalizah & Oktiani, (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Kristianti et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Worang & Runtuwene, (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Menurut Farida & Hartono, (2016) disiplin kerja merupakan sebagai tingkah laku, perilaku, serta tindakan yang pantas dengan hukum tertulis dan tidak tertulis, pelanggaran akan menimbulkan akibat bagi pihak yang melanggar. Pentingnya disiplin kerja itu sendiri ialah disiplin harus diterapkan ketika melanggar aturan permainan ini, asalkan perusahaan telah menetapkannya dan semua orang telah menyetujuinya. Untuk kondisi disiplin kerja saat ini berdasarkan hasil wawancara human resource development (HRD) yaitu jika pelanggaran sekali maka diberi peringatan lisan, jika terulang lagi pelanggaran atau terjadi pelanggaran lagi akan mendapatkan sp 1, jika 6 bulan tidak berperilaku baik terjadi pelanggaran maka terkena sp 2 sampai seterusnya, jika 6 bulan berperilaku baik maka peringatan itu hilang. Serta hasil wawancara karyawan juga pada PT. Padma Soode Indonesia penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu ada beberapa oknum yang suka nitip id card saat absen yaitu menimbulkan rasa tidak adil antar karyawan, terutama bagi mereka yang selalu disiplin dalam absensi, serta Budaya nitip ID card dapat mencoreng citra perusahaan sebagai perusahaan yang tidak profesional dan tidak bertanggung jawab dan ada oknum yang menunda-nunda pekerjaan walaupun sudah tau target tapi itu tindakan yang tidak disiplin yang lama-lama menjadi kebiasaan. Penelitian ini dilatar belakangi untuk research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Islami et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurhalizah & Oktiani, (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Kristianti et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Worang & Runtuwene, (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Menurut Hasnawati et al., (2021) gaya kepemimpinan adalah mengacu pada kapasitas mereka untuk mengarahkan, membujuk, menugaskan, dan mengkoordinasikan orang lain atau bawahan untuk memungkinkan mereka melakukan tugas-tugas di luar kesadaran kerja dan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya gaya kepemimpinan itu sendiri bahwa

seorang pemimpin sangat penting dalam membantu pengikutnya untuk mengatur, memberikan pengaruh, dan memberdayakan satu sama lain secara terkoordinasi sehingga kelompok dapat mencapai tujuan terkait pengambilan keputusan. Untuk kondisi gaya kepemimpinan saat ini berdasarkan hasil wawancara karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu setiap pemimpin perdivisi memiliki gaya kepemimpinan yang berbagai macam, seperti menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, demokrasi, delegatif. Penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu seseorang pemimpin belum adanya optimal untuk mengkoordinasikan orang lain atau bawahan untuk memungkinkan mereka melakukan tugas-tugas di luar kesadaran kerja dan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu menimbulkan perusahaan yang memiliki tim yang tidak terkoordinasi dengan baik akan memiliki citra dan reputasi yang buruk, yang dapat menyulitkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pelanggan dan mitra bisnis serta perusahaan yang memiliki tim yang tidak terkoordinasi dengan baik akan kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan karena mereka tidak dapat bekerja sama secara fleksibel dan responsif.

Berdasarkan pada uraian diatas, penelitian ini berupaya untuk mengetahui agar kita dapat mengetahui fenomena di atas maka dapat ditunjukkan sebuah penelitian ini yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan keseluruhan proses kerja perusahaan yang terlaksana, sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil usaha setiap individu dalam organisasi tersebut (Khaeruman et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan prestasi yang terlaksana oleh seseorang ataupun kelompok sesuai dengan kedudukan sehingga kekuasaannya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Yuniarti et al., 2021). Kinerja karyawan adalah di antara elemen kunci dalam menentukan apakah suatu bisnis berhasil mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan (Silaen et al., 2021).

Disiplin Kerja

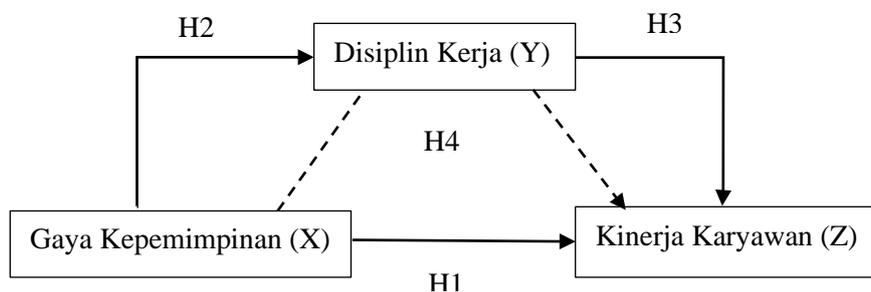
Disiplin kerja merupakan cara yang dapat digunakan manajer untuk berbicara dengan karyawan tentang perubahan perilaku mereka dan demi meningkatkan kesadaran sehingga keinginan mereka sebab mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang terkait (Darmawan, 2019). Disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan untuk mematuhi seluruh

peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja merupakan acara yang dapat digunakan manajer untuk berbicara dengan karyawan tentang perubahan perilaku mereka dan demi meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka akan mematuhi hukum perusahaan serta norma-norma sosial yang terkait (Sutrisno, 2019).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah keterampilan, perilaku, karakter, dan tabiat unik seorang pemimpin sehingga membedakannya dari orang lain dan membentuk perilaku serta gaya kepemimpinannya disebut sebagai gaya kepemimpinannya (Hutahaean, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan pola keterampilan, watak, dan perilaku yang bertahan lama yang membedakan seorang pemimpin dari orang lain. Hal ini dapat diprediksi dari cara seorang pemimpin menangani tanggung jawab administratif, khususnya ketika membina hubungan dengan bawahan atau pengikut (Sunaryo, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan cara bertindak normatif yang mereka terapkan untuk mencoba mengubah cara berperilaku orang lain atau bawahannya (Zaharuddin et al., 2021).

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Penelitian, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia.

H₂ : Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.

H₃ : Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia.

H₄ : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini merupakan mengkaji kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan bentuk studi yang menciptakan pengetahuan serta memperoleh atas menggunakan statistik maupun metode kuantifikasi (pengukuran) yang berbeda (Sujarweni, 2018). Tujuan dari penelitian kuantitatif ialah untuk menguraikan serta mencari bentuk sistematis dari spekulasi atau dugaan seputar suatu fenomena. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memakai data kuantitatif.

Data primer serta sekunder digunakan dalam pada penyelidikan ini. Observasi langsung, kuesioner dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer. Penelitian sekarang juga memanfaatkan statistik sekunder selain data primer. Penulis menggunakan data pustaka dari dokumentasi, buku referensi, dan jurnal penelitian sebagai data sekunder.

Dalam penelitian sekarang, peneliti melakukan pemeriksaan validitas serta reliabilitas bagi menjamin keakuratan data ini digunakan. Data berkumpul diperoleh atas membuat kuesioner berisi kumpulan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Data kemudian siap diperoleh harus dilakukan dengan menggunakan terprogram SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas mengevaluasi kemampuan cara pengukuran untuk memperkirakan objek yang dimaksud. Kolom *Correlated Item²Total Correlation* adalah kolom yang dilihat untuk menentukan validitas data. Jika r hitung > 1,1262 dianggap valid. Tabel berikut menunjukkan tingkat validitas semua pernyataan kuesioner yang dibuat peneliti, seperti berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	kelayakan
Gaya Kepemimpinan (X)	X.1	0,300	0,1501	Valid
	X.2	0,586		Valid
	X.3	0,436		Valid
	X.4	0,522		Valid
	X.5	0,591		Valid
	X.6	0,450		Valid
	X.7	0,586		Valid
	X.8	0,478		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Pada tabel 1 Semua item pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan tersebut valid dan benar, sebab hasil perhitungan SPSS lebih dari 0,1501. Hasilnya, setiap item yang mengungkapkan variabel gaya kepemimpinan adalah akurat dan sah, sehingga memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap variabel tersebut.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	kelayakan
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,328	0,1501	Valid
	Y.2	0,348		Valid
	Y.3	0,219		Valid
	Y.4	0,512		Valid
	Y.5	0,430		Valid
	Y.6	0,231		Valid
	Y.7	0,262		Valid
	Y.8	0,318		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Pada tabel 2 Semua item pernyataan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan benar, karena hasil perhitungan SPSS lebih dari 0,1501. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja adalah benar dan valid sehingga memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap variabel tersebut.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Z)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	kelayakan
Kinerja Karyawan (Z)	Z.1	0,648	0,1501	Valid
	Z.2	0,433		Valid
	Z.3	0,613		Valid
	Z.4	0,421		Valid
	Z.5	0,360		Valid
	Z.6	0,523		Valid
	Z.7	0,447		Valid
	Z.8	0,421		Valid
	Z.9	0,410		Valid
	Z.10	0,585		Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Pada tabel 3. Item pernyataan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan benar, karena hasil perhitungan SPSS lebih dari 0,1501. Hasilnya, setiap item dalam pernyataan variabel kinerja karyawan adalah sah dan akurat, sehingga memungkinkan penilaian variabel kinerja.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

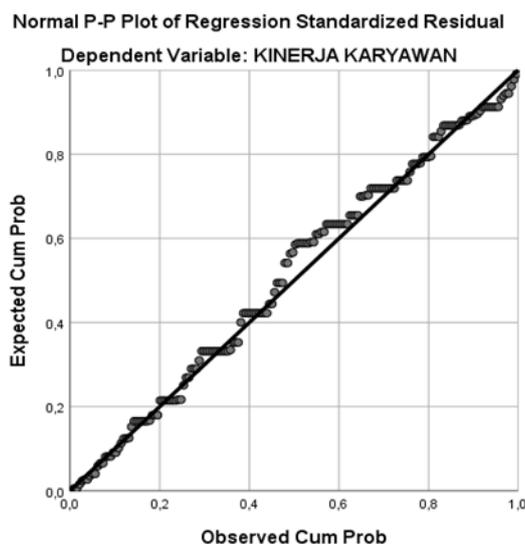
NO	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kelayakan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,649	0,60	Reliabilitas
2	Disiplin Kerja (Y)	0,691		Reliabilitas
3	Kinerja Karyyawan (Z)	0,688		Reliabilitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Tabel 4 merupakan tabel temuan yang dihitung dengan menggunakan SPSS 26 ketika seluruh variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Temuan ini menunjukkan validitas penelitian dan kemampuannya menilai variabel penelitian secara konsisten.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Normalita Data

Garis diagonal pada grafik ini mewakili kondisi data ideal yang mengikuti distribusi normal, yang masuk akal jika dilihat dari Gambar 4.3 Normal P-Plot of Regression. karena data yang diuji diwakili oleh titik-titik yang mengelilingi garis. Mengingat sebagian besar titik pada gambar sebelumnya menempel atau sangat dekat dengan garis, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal atau mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

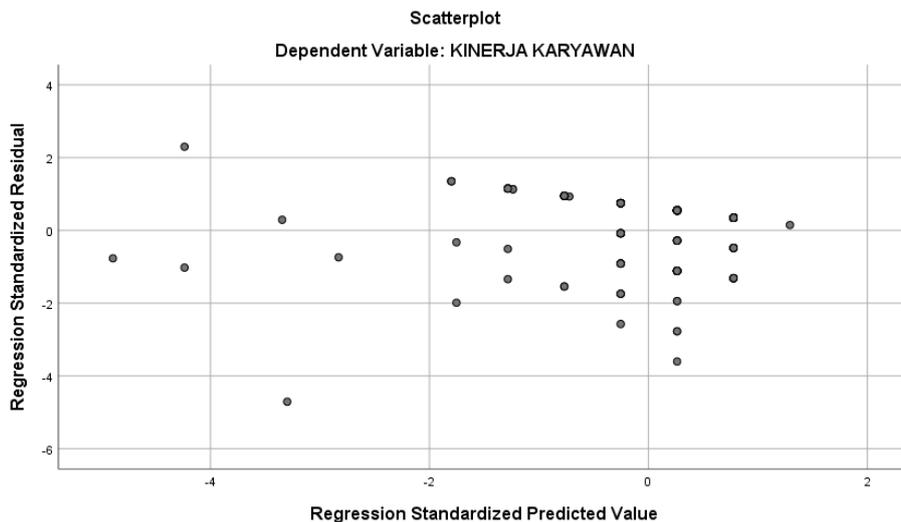
Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai Standar	VIF	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,355	0,10	2,818	10	tidak ada multikolonieritas
Disiplin Kerja (Y)	0,355	0,10	2,818	10	tidak ada multikolonieritas

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Seperti yang ditunjukkan oleh nilai toleransi dan VIF yang ditunjukkan melalui spss pada tabel 5 di atas, tidak ada masalah multikolonieritas. Nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Garis diagonal pada grafik ini mewakili kondisi data ideal yang mengikuti distribusi normal, yang masuk akal jika dilihat dari Gambar 4.3 Normal P-Plot of Regression. karena data yang diuji diwakili oleh titik-titik yang mengelilingi garis. Mengingat sebagian besar titik pada gambar sebelumnya menempel atau sangat dekat dengan garis, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal atau mengikuti distribusi normal.

d. Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,630 ^a	,450	,362	1,465	1,919
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Nilai D-W sebesar 1,919 seperti terlihat pada tabel 4.12 Tabel signifikansi 5% yang mencakup total data (n) 171 pekerja PT. Padma Soode Indonesia memiliki dua variabel independen (k), du $1.7735 < dw < 2.2265$, maka $du < dw < 4 - du$ dapat dikatakan terdapat linearitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Variabe	t		Sig	
	t-hitung	t-tabel	Hasil	5%
Gaya Kepemimpinan - kinerja karyawan	4,141	1,97410	0,000	0,05
Gaya Kepemimpinan - Disiplin Kerja	0,175	1,97410	0,861	0,05
Disiplin Kerja- kinerja karyawan	2,733	1,97410	0,007	0,05

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

b. Hipotesis 1

H01: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karywan

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung dari variabel gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan sebesar $4,141 > ttabel < 1,97410$. Besarnya signifikan $0,000 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 H0 ditolak Ha diterima, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan secara statistik teruji.

c. Hipotesis 2

H02: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Ha2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung dari variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh disiplin kerja sebesar $0,175 < ttabel < 1,97410$.

Besarnya signifikan $0,861 > 0,05$ artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesis 2 H0 diterima Ha ditolak, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja secara statistik tidak teruji.

d. Hipotesis 3

Ho3: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung dari variabel gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan sebesar $2,733 > t_{tabel} 1,97410$. Besarnya signifikan $0,007 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan. Hipotesis 3 H0 ditolak Ha diterima, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik teruji.

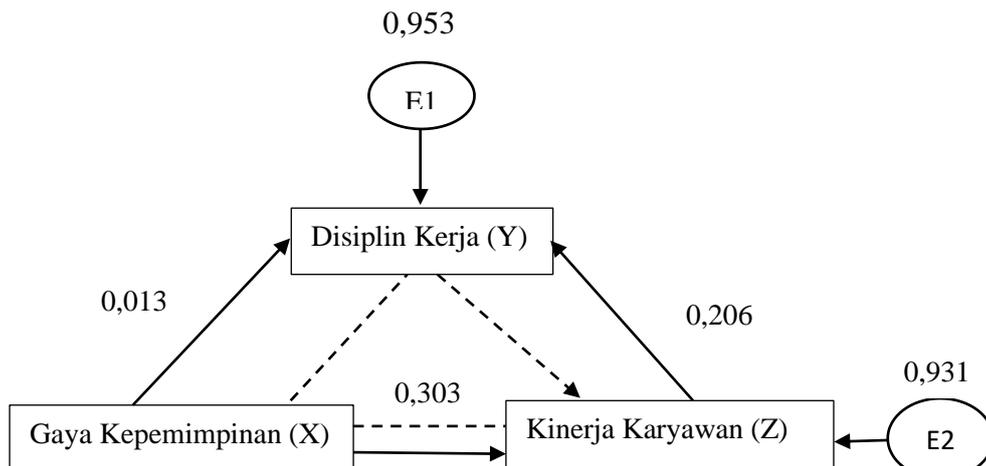
Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Path Analysis)

Path analysis yaitu untuk melihat pengaruh langsung atau tidak langsung variabel terhadap penelitian ini, sehingga dicari memakai SPSS versi 26.

a. Hipotesis 4

Ho4: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

Ha4: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.



Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Gambar 4. Hasil Path Analysis

Pengaruh Langsung (Direct Effect) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan pada gambar 4. dapat diketahui nilai koefisien pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,306. Pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi dapat diketahui melalui hasil perkalian antara nilai koefisien jalur (β) variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien jalur (β) variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana perhitungan pengaruh tidak langsung tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,303	-	-
Gaya Kepemimpinan → Disiplin Kerja	0,013	-	-
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,206	-	-
Gaya Kepemimpinan → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	-	$0,013 \times 0,206 = 0,003$	$0,303 + 0,003 = 0,336$

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 8, Besarnya nilai $e1 = \sqrt{1-0,092} = 0,953$ dan besarnya nilai $e2 = \sqrt{1-0,133} = 0,931$ dan dapat diketahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,303 dan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi yaitu 0,003 sehingga pengaruh total yaitu sebesar 0,336 yang berarti bahwa pengaruh total memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 H0 ditolak Ha diterima, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja secara statistik teruji.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis penelitian ini yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia. Ini menyatakan jika pemimpin selalu memberikan intruksi yang jelas tentang tugas yang harus karyawan selesaikan maka karyawan berkontribusi pada peningkatan hasil terhadap pencapaian tujuan unit kerja.
- 2) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia. Ini menyatakan walaupun pemimpin jarang berkomunikasi dengan

karyawan maka karyawan selalu berkomunikasi dengan baik dengan semua anggota tim baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia. Ini menyatakan jika karyawan selalu membantu anggota tim lain yang membutuhkan bantuan, karyawan berkontribusi pada peningkatan hasil terhadap pencapaian tujuan unit kerja.
- 4) Hasil uji path analysis, nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh total, sehingga disiplin kerja dapat berfungsi sebagai mediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia. Hal ini Dapat dikatakan jika pemimpin pemimpin selalu memberikan intruksi yang jelas tentang tugas yang harus saya selesaikan maka karyawan selalu membantu anggota tim lain yang membutuhkan bantuan, sehingga karyawan berkontribusi pada peningkatan hasil terhadap pencapaian tujuan unit kerja.

6. SARAN

Berdasarkan ini hasil penelitian ini, pembahasan serta kesimpulan di atas dapat diberikan saran dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan bagi penulis selanjutnya, sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Berikut ini saran yang dapat dipakai perusahaan atas dasar hasil penelitian yang dideskripsikan diatas:

- a) Untuk variabel gaya kepemimpinan, saran yang dapat diberikan yaitu pemimpin harus sering berkomunikasi lagi dengan bawahannya (karyawan) agar membangun kepercayaan dan hubungan, meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, pendapatkan umpan balik dan ide, menangani masalah dan konflik, mengembangkan karyawan, dan memberikan motivasi dan inspirasi.
- b) Untuk variabel disiplin kerja, saran yang dapat diberikan yaitu karyawan harus berkomunikasi dengan semua anggota tim agar meningkatkan kolaborasi dan kerjasama, meningkatkan koordinasi dan efisiensi, meningkatkan keterlibatan semangat, mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, belajar dan berkembang, dan membangun hubungan yang kuat.
- c) Untuk variabel kinerja karyawan, saran yang dapat diberikan yaitu karyawan yang harus memenuhi deadline yang diberikan agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas, membangun kepercayaan dan kredibilitas, meningkatkan kualitas

pekerjaan, mendukung pencapaian tujuan, mendukung pencapaian tujuan, memperkuat disiplin dan manajemen waktu, mendapatkan pengakuan dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memenuhi ekspektasi dan komitmen, dan menghindari konsekuensi negatif.

2) Bagi Penulis

Penulis berharap temuan ini akan meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dengan demikian, para peneliti selanjutnya dapat membuat penemuan baru yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel lain seperti lingkungan kerja dan hubungan rekan kerja.

3) Bagi Akademis

Untuk meningkatkan pengetahuan juga pemahaman, bisa mendapatkan data kuantitatif tentang disiplin dan kinerja karyawan, berfungsi sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, serta berfungsi sebagai rujukan yang diberikan kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang variabel tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, D. K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif.
- Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen kinerja (Meningkatkan keunggulan bersaing)*. Unipma Press.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan* (A. Mukhlis, Ed.; Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY.
- Darmawan, D. (2019). *Pengantar manajemen*. Revka Prima Media.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3688>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke 1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan 1). PT. Bumi Aksara.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja*.
- Hermita Putri Febri A., & Nawatmi Sri. (2023). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Kokapura Ahmad Yani Semarang). *Seiko*, 6(2), 363–368.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan* (L. L. Mabruroh, Ed.). Ahlimedia Press.
- Iqbal, S., Husniati, R., & Sumilir. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 1–15. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/5669>
- Islami, P. R. P., Dharmanto, A., & Supardi, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Sebastian Jaya Metal. 2(2).
- Ita Rahmat, Lailatus Sa'adah, D. A. (2020). Faktor kompensasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang) (D. Zulfikar, Ed.). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Kamaruddin, J. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(3), 329–337.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Bookchapter.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. In N. Azizah (Ed.), *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4). MEDIA SAHABAT CENDEKIA.
- Kristianti, N. M. E., Ningsih, N. L. A. P., & Yamawati, N. K. S. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bumdes eka budi sakti di desa seraya. 6, 27–39.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 1(1), 1–10.
- Ngatno. (2018). *Buku analisis data penelitian*.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77–84. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2261>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. 1(3), 197–207.

- Panjaitan, M., Wahid, M. A. B. D., Zaena, R. N. R. R., Ali, S., Surbakti, L. P., Putri, M. K., Bambang, R., Rochaendi, E. J. W. E., Tarigan, H., Risambessy, A., Marzuki, A. W. F., Sukemi, Sudirman, A., Rismayani, I. R. R., & Syamsiyah, N. (2023). *Manajemen kinerja (perspektif balanced scorecard)* (Hartini, Ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508>
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan*. CV. Global Aksara Pers.
- Setyawan, D. A. (2021). *Modul hipotesis dan variabel penelitian (Cetakan 1)*. Tahta Media Group.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L. O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan (Cetakan Pe)*. Widina.
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, Butarbutar, M., Sherly, Purba, S., Purba, L. P. B., Ismail, Y. J. P. M., Rosmawati, & Hendra. (2023). *Manajemen SDM (A. Karim, Ed.; Cetakan 1, Issue March)*. Yayasan Kita Menulis.
- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar kepemimpinan (Issue February)*.
- Soelistya, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategy (pertama)*. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan 26)*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Pendekatan kontemporer*.
- Sujarweni. (2018). *Metode penelitian*.
- Sukardiman, T., Widyastuti, T., Sawitri, N. N., Susanto, P. C., Pahala, Y., Olfabri, S. R., Supardi, Aviyanti, C., Faddila, S. P., Suryani, U., Laan, R., Amruddin, Suyanto, Sopyan, A., Simanjuntak, A. N., Suryawan, R. F., & Awa. (2024). *Pengantar metode riset: Teori, praktik dalam penyusunan skripsi, tesis, dan disertasi (Hartini, Ed.)*. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen pengukuran gaya kepemimpinan: Konsep dan metode pengukuran gaya-gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengelola kondisi dan situasi organisasi yang spesifik (P. Sambodo, Ed.; Cetakan Pe)*. Yayasan Warkat Utama.
- Supardi, A. B., Jacob, J., Kadarisman, S., Siahaan, A., Nuraini, A., Vikaliana, R., & Faddila, S. P. (2022). *Riset terapan dengan aplikasi statistika (I. Ahmaddien, Ed.; Cetakan 1)*. Widina Media Utama.

- Suryandari, M., & Linawati, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Media Sarana Data. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 810–821. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3612>
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, Silalahi, S., Saifulloh, E., Saleh, M., Tabroni, Abduh, E. M., Salapudin, Quraiysin, I., Fatari, Lesmana, I. S., Desiani, R. E., Auliana, S., & Asfar, A. H. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (D. L. Wati & M. Husni, Eds.; Cetakan 1). CV. Eureka Media Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pert). Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan* (Y. I. F. Wijaya, Ed.). Prof. Dr. Candra Wijaya, M.Pd Dr. Rahmat Hidayat, MA. CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10–16. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Pedi Riswandi, S. S., Alfi Rochmi, F., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Bahrin, M. F., & Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara., I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis)* (E. Jaelani, Ed.; Cetakan Pe, Issue July). Widina Bhakti Persada.
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih. (2021). *Gaya kepemimpinan & kinerja organisasi* (M. Nasrudin, Ed.; Cetakan ke). PT. Nasya Expanding Management.