



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong

¹Arimbi Setiowati , ²Isep Amas Priatna

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹arimbiset25@gmail.com , ²dosen01629@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Indomarco Prismatama Gading Serpong Branch, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 50 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the t count is $8.698 > 2.011$ and the significance value for the leadership style variable (X_1) is 0.000, the significance value is smaller than the probability value of 0.005 or $0.000 < 0.005$, meaning that the leadership style variable (X_1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at PT Indomarco Prismatama Gading Serpong Branch. Based on the results of the t test, the t value is $7.510 > 2.011$ and the significance value for the work discipline variable (X_2) is 0.000, the significance value is smaller than the probability value of 0.005 or $0.000 < 0.005$, meaning that the work discipline variable (X_2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at PT Indomarco Prismatama Gading Serpong Branch. Based on the results of the f test, the calculated f value is $43.086 > 3.20$ and the significance value is $0.000 < 0.005$. So it can be concluded that the variables of leadership style (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y). at PT Indomarco Prismatama Gading Serpong Branch.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $8,698 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,000 < 0,005$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $7,510 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 atau $0,000 < 0,005$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar $43,086 > 3,20$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi seringkali menghadapi tantangan yang semakin kompleks untuk mencapai tujuan strategis mereka. Dalam konteks ini, manajemen menjadi komponen krusial untuk memastikan koordinasi, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan organisasi berjalan dengan efektif. Tanpa manajemen yang baik, organisasi akan kesulitan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis, adaptasi teknologi, serta dinamika kebutuhan pelanggan.

Salah satu aspek utama dari manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (SDM), yang berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi. SDM bukan hanya aset organisasi, tetapi juga merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga retensi karyawan. Dengan meningkatnya peran teknologi dan perubahan gaya kerja, seperti *hybrid working* dan *gig economy*, pendekatan

tradisional terhadap manajemen SDM perlu diadaptasi untuk menjawab kebutuhan modern.

Manajemen merupakan aspek krusial dalam memastikan kelangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian menjadi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan, keberhasilan penerapan manajemen yang efektif sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen utama penggerak organisasi. Kualitas pengelolaan SDM, mulai dari perekrutan, pengembangan, hingga pemberian motivasi, berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya menentukan pencapaian target perusahaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas strategi manajerial yang diterapkan.

Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya melalui pendekatan manajemen SDM yang strategis dan inovatif. Kebijakan seperti pelatihan berbasis kebutuhan, pengelolaan kompensasi yang adil, dan pembentukan budaya kerja yang positif menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan dan kemampuan manajer dalam menciptakan komunikasi yang efektif turut memengaruhi kinerja individu maupun tim. Namun, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan praktik manajemen dengan kebutuhan spesifik karyawan, sehingga berdampak pada hasil kerja yang belum optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Kinerja ini mencakup kemampuan karyawan untuk memenuhi target, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan budaya kerja yang mendukung. Dalam organisasi, kinerja karyawan yang optimal berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja menjadi prioritas, baik melalui pelatihan, evaluasi berkala, maupun pemberian penghargaan untuk mendorong produktivitas. Selain itu, perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan kreativitas. Dengan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, organisasi tidak hanya dapat bersaing dalam pasar, tetapi juga menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Aldy Baihaqi, (2021: 23) ber- pendapat “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Ariyanto, dalam Hamarto, (2022: 108) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan diarahkan untuk mempengaruhi mereka yang dipimpinnnya, agar mau membuat seperti yang sudah diarahkan oleh orang yang memimpinnnya atau sesuai dengan yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Nikada & Azwina, (2021: 3) mengemukakan “disiplin merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno dalam Abdurahman & Lismiatun, (2021: 13) “disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal”.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Hustia, (2020: 83) “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki” Menurut Edison dalam Sularmi et al., (2022: 84) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja Karyawan menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Indikator nya meliputi: Tujuan, Standar,

umpan balik dan alat atau sarana.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono dalam Abdurahman & Lismiatur, (2021: 15) “kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian”, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.753	> 0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X_2)	0.630		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.658		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

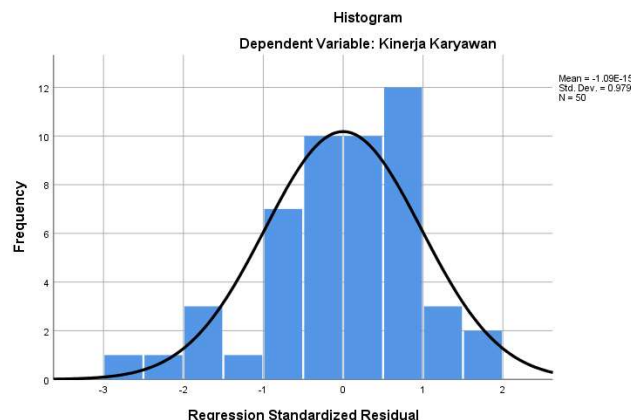
Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47896963
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.058
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

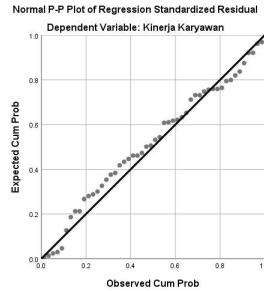
Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar 2. Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Tolerance	Collinearity Statistics	
			VIF	
1	Gaya Kepemimpinan		.318	3.147
	Disiplin Kerja		.318	3.147

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.632	4.573	2.053

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini Tidak ada Auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,053 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

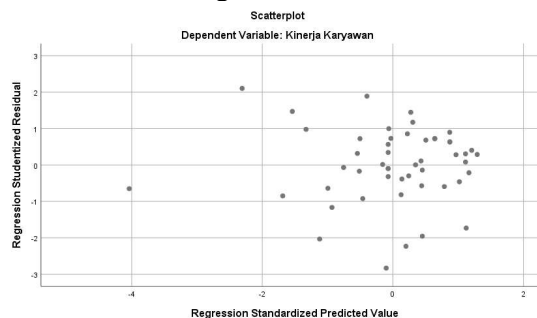
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.780	2.321		2.921	.005
	Gaya Kepemimpinan	-.079	.095	-.211	-.837	.407
	Disiplin Kerja	-.004	.096	-.010	-.041	.967

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) lebih besar dari 0,005 dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas scater plot

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong

Berdasarkan hasil uji menggunakan *scatter plot* dapat di lihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat di simpulkan tidak terjadi gangguan Heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.354	3.702		1.986	.053
	Gaya Kepemimpinan	.572	.152	.580	3.772	.000
	Disiplin Kerja	.255	.153	.256	1.666	.102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 25

- Nilai konstanta sebesar 7,354 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka 7,354.
- Diperoleh nilai gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,572 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,572 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- Dari data di atas diperoleh nilai disiplin kerja (X_2) sebesar 0,255 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai partisipasi variabel disiplin kerja bertambah sebesar 0,255 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. Change	F
					Square Change	F Change	df1		
1	.804 ^a	.647	.632	4.573	.647	43.086	2	47	.000

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,804 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)
Dan Disiplin Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.632	4.573

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,647 atau sebesar 64,7% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 64,7% sisanya 35,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan
Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1802.283	2	901.141	43.086	.000 ^b
	Residual	982.997	47	20.915		
	Total	2785.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $43,086 > 3,20$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t_{hitung} sebesar $8,698 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000$ nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas $0,005$ atau $0,000 < 0,005$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Adrianus Parenden et al., (2022) di mana Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di buktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,941 > t_{tabel} 1,97960$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t_{hitung} sebesar $7,510 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,000$ nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $0,005$ atau $0,000 < 0,005$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Abdurahman & Lismiatun, (2021) di mana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di buktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} 3,685 > 2,007$ dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F didapati nilai F_{hitung} sebesar $43,086 > 3,20$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Hamarto, (2022) di mana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di buktikan nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} 47,967 > 3,134$ dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $8,698 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000$ nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas $0,005$ atau $0,000 < 0,005$ artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $7,510 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0,000$ nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $0,005$ atau $0,000 < 0,005$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.
3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $43,086 > 3,20$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong.

Saran

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar $3,12$ ada pada pertanyaan nomor 1 yaitu "Pemimpin saya memberikan dukungan dan perhatian yang cukup kepada anggota tim" maka dari itu peneliti menyarankan agar pemimpin lebih proaktif dalam memberikan dukungan dan perhatian kepada anggota tim. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka dan rutin, memberikan umpan

balik konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Selain itu, pemimpin dapat melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan yang relevan untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan. Dengan cara ini, hubungan antara pemimpin dan anggota tim dapat lebih harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,20 ada pada pertanyaan nomor 3 yaitu “Saya selalu mengikuti peraturan kerja yang berlaku di perusahaan” maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan meningkatkan pemahaman karyawan terkait aturan yang berlaku melalui program pelatihan atau sosialisasi berkala. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan mekanisme pengawasan yang lebih efektif untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan, seperti pemberian panduan kerja yang lebih jelas, evaluasi kinerja secara teratur, dan sistem penghargaan maupun sanksi yang transparan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,00 ada pada pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya dapat bekerja dengan baik secara mandiri tanpa pengawasan ketat” maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan untuk menerapkan strategi pendampingan atau program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kerja mandiri, seperti pengelolaan prioritas atau pengembangan tujuan yang jelas. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan umpan balik rutin dan bimbingan dapat membantu individu membangun kemandirian secara bertahap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. F., & Lismiatun, L. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530>
- Adrianus Parenden, ST. Hatidja, & Lina Mariana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sani Galesong Jaya. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(2), 1–22. <https://doi.org/10.55606/jimas.v1i2.105>
- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Lestin Anggraeni Supu, A., Agustin, P., Nurul Izati Afriliani, S., Airani, V., & Tia Mahardhika, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 4(2), 1–10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Aldy Baihaqi, H. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*. 1(1), 19–28.
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Arga Christian Sihotang. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.393>
- Bisma Indrawan Sanny, R. K. D. (2020). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada*. 4(1), 78–87.
- Eni Erwantiningsih. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(1), 29–36. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Mitra Sehati Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(1), 107–115.
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Firmansyah, I. (2021). PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) di PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII. *Land Journal*, 1(2), 138–148. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v1i2.705>
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>

- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 61. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v4i1.9122>
- Hardani. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif. In *Cv. Pustaka Ilmu Group* (Issue April).
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11024>
- Hayati, F. A., Fitroh, L., Muzizah, A., & Chasanah, U. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan. 3(3), 98–107.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*.
- IngeDhita AnggraeniEndangSusilo Wardani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok. 1(3), 278–292. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467>
- Ismail. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Jecson TinambunanAli Zaenal Abidin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 5(3), 206–212. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
- Nikada, O., & Azwina, D. (2021). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Arga Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9508>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pambudi Pambudi, & Andi Amri. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- Pramaswara, A. S., & Isep Amas Priatna. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sularmi, L., Septiani, F., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kanmogroup Di Jakarta (Studi Kasus Divisi Fashion Kids Justice). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(1), 81. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v5i1.17901>
- Suprianto, S., Kusjono, G., & Susanti, N. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Gading Serpong

- Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 17 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(5), 389. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i5.12549>
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk.Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6301>
- Zaydan, F., & Arif, F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Berkat Cahaya Novena Bogor*. 3(1), 9–15.