



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan

The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Setya Kuliner Mandiri, South Jakarta

Raka Deo Putra¹, Laura Komala²

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

Email: rakadeoputra10@gmail.com¹, dosen01013@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-07-2026

Revised : 30-07-2026

Accepted : 01-08-2026

Published: 03-08-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Setya Kuliner Mandiri South Jakarta. The method used is quantitative method. This data collection technique is done by taking objects from samples called sampling or respondents, the sampling method using the saturated sample technique. The research sample was 87 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument testing consisting of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. From the results of this study it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} value $> t_{table}$ or $(11.303 > 1.989)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[Ho]_1$ is rejected and H_1 is accepted. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} value $> t_{table}$ or $(11.032 > 1.986)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[Ho]_2$ is rejected and H_2 is accepted. Leadership style and work discipline have a positive and significant influence on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(76.493 > 3.015)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, $[Ho]_3$ is rejected and H_3 is accepted. Leadership style and work discipline on employee performance have a regression effect of $Y = 5.720 + 0.479 X_1 + 0.364 X_2 + \alpha$. The R-square value (determination coefficient) is 0.646, so it can be concluded that the variables of leadership style (X_1) and work discipline (X_2) together have a contribution to the influence of the employee performance variable (Y) of 64.6%, while the remaining 35.4% is influenced by other factors or variables not studied

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan *sampling* atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel penelitian adalah 87 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,303 > 1,989)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho_1 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,032 > 1,986)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho_2 ditolak dan H_2 diterima. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} >$



F_{tabel} atau $(76,493 > 3,015)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 5,720 + 0,479 X_1 + 0,364 X_2 + \alpha$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,646, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,6%, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

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

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Terdapat faktor-faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan dan lain- lain. Dapat dikatakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, tersebut dinilai baik, sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering kali kita temui dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting adalah kinerja karyawan, untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut memiliki beberapa aspek penting, yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian



karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi.

Permasalahan yang ada di PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah faktor gaya kepemimpinan dan faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam hal ini tidak menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan karyawan, kurang memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi tidak berjalan baik, serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan lalai dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan arah, motivasi, serta keberhasilan tim kerja. Namun, tidak jarang ditemukan berbagai permasalahan yang muncul akibat kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Fenomena ini tercermin dari beberapa indikator yang menjadi sorotan. Berikut tabel mengenai data gaya kepemimpinan sebagai berikut:



Tabel 1.1
Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan
PT Setya Kuliner Mandiri

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah Responden
1	Apakah pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi mendesak?	15	50%	15	50%	30
2	Apakah pemimpin memberikan dorongan semangat kepada karyawan dalam bekerja	10	33%	20	67%	30
3	Apakah pemimpin dapat mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai tugasnya?	11	37%	19	63%	30
4	Apakah pemimpin dapat mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai tugasnya	13	43%	17	57%	30
5	Apakah pemimpin menjadi contoh dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas?	9	30%	21	70%	30
6	Apakah dapat menjaga sikap profesional saat menghadapi kritik	12	40%	18	60%	30

Sumber: Data Pra-survey PT Setya Kuliner Mandiri 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang melibatkan 30 responden, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Setya Kuliner Mandiri masih menghadapi sejumlah permasalahan. Hal ini terlihat dari rendahnya persentase responden yang menjawab “Ya” pada sebagian besar pernyataan. Sebanyak 50% responden meragukan kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat, sementara hanya 33% yang merasa termotivasi oleh pimpinan, menunjukkan lemahnya peran pemimpin dalam memotivasi karyawan

Tabel 1.2
Skala Penilaian Absensi Karyawan

No	Rentang Jumlah Ketidakhadiran (Izin + Sakit + Alfa)	Keterangan
1	<30	Baik
2	31-40	Cukup Baik
3	>40	Perlu Perhatian

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan skala penilaian absensi karyawan berdasarkan jumlah total ketidakhadiran yang terdiri dari akumulasi izin, sakit, dan alfa dalam satu tahun. Skala ini digunakan sebagai pedoman untuk menilai tingkat kedisiplinan dan kehadiran karyawan dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja. Penilaian tersebut kemudian diterapkan pada data absensi karyawan PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan sebagaimana ditampilkan pada Tabel



1.3, untuk melihat sejauh mana tingkat kehadiran karyawan setiap tahunnya sesuai dengan kategori yang telah ditetapkan

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Hadir	Izin	Sakit	Alfa	Ket
1	2022	78	301	5	23	14	Perlu Perhatian
2	2023	81	299	6	19	16	Perlu Perhatian
3	2024	87	281	7	30	17	Perlu Perhatian

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan selama tiga tahun terakhir (2022–2024) menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dan memerlukan perhatian serius. Meskipun jumlah karyawan terus meningkat setiap tahunnya, namun jumlah kehadiran justru mengalami penurunan. Pada tahun 2022 jumlah kehadiran tercatat 301, kemudian sedikit menurun menjadi 299 pada 2023, dan mengalami penurunan tajam menjadi 281 pada tahun 2024

Tabel 1.4
Tabel Kriteria Penilaian

No	Skor	Kategori
1	> 85%	Baik
2	80% - 84,9%	Cukup Baik
3	< 80%	Tidak Baik/ Perlu ditingkatkan

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 menyajikan kriteria penilaian yang digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat capaian berdasarkan skor dalam bentuk persentase. Kriteria ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kualitas hasil yang dicapai, baik dalam aspek kinerja, kehadiran, maupun indikator lainnya yang relevan

Tabel 1.5
Data Kinerja Karyawan
PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan

No	Unsur Penilaian	Target	Realisasi			Rata- Rata	Ket
			2022	2023	2024		
1	Kualitas Kerja	100%	85%	85%	89%	86,33%	Naik
2	Kuantitas Kerja	100%	84%	78%	77%	79,66%	Perlu ditingkatkan
3	Kerja Sama	100%	79%	82%	80%	80,33%	Perlu ditingkatkan
4	Tanggung Jawab	100%	78%	81%	80%	79,66%	Perlu ditingkatkan
5	Inisiatif	100%	81%	79%	80%	80%	Perlu ditingkatkan
Rata-Rata			81,4%	81%	81,3%	81,1%	

Sumber : Data Penilaian Kinerja PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan



Berdasarkan penilaian lima unsur kinerja pegawai tahun 2022–2024, rata-rata capaian masih di bawah target 100%. Kualitas kerja menunjukkan tren meningkat, sementara kuantitas kerja justru menurun. Unsur kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif mengalami ketidakstabilan tanpa kemajuan signifikan. Secara umum, meski ada perbaikan kualitas, masih diperlukan pembinaan dan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas dan konsistensi kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2023:289) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020:15), "kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan". Zebua (2021:268) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.". Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih".

Berdasarkan uraian di atas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menghubungkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi asosiatif yang melihat hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Secara teknis operasional



pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. pada hasil uji validitas, maka setiap 10 hal penjelasan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) semua pernyataan valid karena nilainya diatas r_{tabel} , (0,211), dimana setiap pernyataan layak untuk digunakan dan dapat mengukur aspek dan faktor pemeriksaan ini
2. pada hasil uji validitas, maka setiap 10 hal penjelasan pada variabel disiplin kerja (X2) semua pernyataan valid karena nilainya diatas r_{tabel} , (0,211), dimana setiap pernyataan layak untuk digunakan dan dapat mengukur aspek dan faktor pemeriksaan ini
3. pada hasil uji validitas, maka setiap 10 hal penjelasan pada variabel kinerja karyawan (Y) semua pernyataan valid karena nilainya diatas r_{tabel} , (0,211), dimana setiap pernyataan layak untuk digunakan dan dapat mengukur aspek dan faktor pemeriksaan ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.811	10

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Pada tabel 4.11 nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,811, dengan itu variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.870	10

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Pada tabel 4.12 nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja sebesar 0,870, dengan itu variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.822	10

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025



Pada tabel 4.13 nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,822, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77110797
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.053
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Hasil pada tabel 4.14 di atas, nilai normalitas yang diperoleh dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah $\alpha = 0,200$, dimana nilai ini lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel 4.15 menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai tolerance $0,290 > 0,10$ dengan nilai VIF $3,450 < 10,00$ dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai tolerance $0,290 > 0,10$ dengan nilai VIF $3,450 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Kinerja Karyawan Sebagai
Variabel Dependen

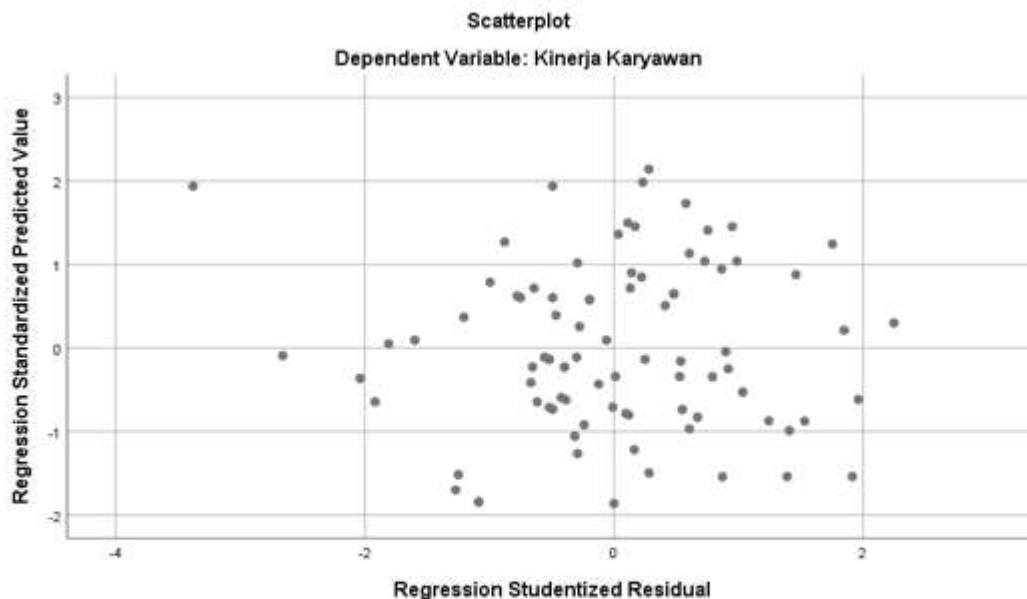
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Gaya Kepemimpinan		.290	3.450
Disiplin Kerja		.290	3.450

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025



Uji Heterokedastisitas



Grafik Uji Glejser

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Uji Glejser

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti ada tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi. yang dibuat.

Analisis Regrsi Linier

Tabel 4.18
Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan
(X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.720	2.460			2.325	.022
Gaya Kepemimpinan	.479	.131	.443		3.668	.000
Disiplin Kerja	.364	.111	.394		3.268	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

1. Nilai tetap sebesar 5,720 diartikan bahwa jika variabel Lgaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 5,720 satuan
2. Nilai 0,479 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada gaya kepemimpinan maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan sebesar 0,479 satuan.



3. Nilai 0,364 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada disiplin kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,364 satuan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.646	.637	3.922

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, di peroleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,803 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1,000.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,646, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 64,6%, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.646	.637	3.922

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Uji T (Parsial)

Tabel 4.25
Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.825	2.596		2.244	.027
Gaya Kepemimpinan	.840	.074	.775	11.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025



Berdasarkan tabel 4.25 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,303 > 1,989$) hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Tabel 4.26
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	10.406	2.251		4.623	.000
Disiplin Kerja	.708	.064	.767	11.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($11,032 > 1,986$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima

Uji F (Simultan)

Tabel 4.27
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2352.968	2	1176.484	76.493	.000 ^b
	Residual	1291.951	84	15.380		
	Total	3644.920	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($76,493 > 3,015$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada kinerja PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan, dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan, hal ini dinyatakan berdasarkan hasil hipotesis uji t ($11,032 > 1,986$) dan nilai Sig . ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan



2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan, hal ini dinyatakan berdasarkan hasil hipotesis uji t ($11,303 > 1,989$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan, hal ini dinyatakan berdasarkan hasil hipotesis uji f ($76,493 > 3,015$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman dan Sambas Ali Muhidin. 2017. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1100-1111.
- Arif, F., Hutauruk, R., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 610-621.
- Arifien, M.S. (2021). Kepemimpinan Syariah. Surabaya : CV Jakaa Media Publishing.
- Arikunto. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta:
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In FORUM EKONOMI (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Fatimah, F. N. (2021). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Fitriani, D., & Azwina, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang. *Jurnal*
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, N.Z. (2012). Buku Ajar Gangguan Muskuloskeletal. Jakarta : EGC



- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Perkusi*, 2(1), 2776-1568.
- Hutahaean, Wendy. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Malang : Ahli Media Press
- Indriani, YH, 2021, Membuat Kompos Secara Kilat, 5 Mei 2023, Penebar Swadaya, Jakarta
- Karmitasari, L., & Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5, 365-375.
- Kartono, K. (2020). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin abnormal itu. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kartono. (2019). Kepribadian dan Politik Bank Pengkreditan Rakyat. Yogyakarta: Deepublish (group penerbitan CV Budi Utama)
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawati, A., & Irawati, L. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DEPARTEMEN PABRIK DI JATAKE TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 983-993.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Deepublish.
- Priyastama, Romie. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS. Yogyakarta : START UP
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.\
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32. *Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 14-15.
- Sandora, M., & Permadani, V. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau . *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* , 455-467.
- Sani, E., & Komala, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Iss Indonesia di PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(1), 47-58.
- Sembiring, hendri. 2020. "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan," no. 1: 14.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartan Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2022). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Kasara.



- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- UNIQLO, D. P. (2024). JURNAL EKONOMI EFEKTIF. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(2).
- Zebua, Rony Sandra Yofa. *5W+1H Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Magister Pendidikan Islam, Universitas Islam Bandung, 2020.