

## ***The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance PT. Cipta Unggul Karya Abadi***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Unggul Karya Abadi**

**Emil Amalia Riana<sup>1</sup>, Wike Pertiwi<sup>2</sup>, Budi Rismayadi<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.emilriana@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.emilriana@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id](mailto:wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Cipta Unggul Karya Abadi. The research method used is a quantitative, verificative, and descriptive approach with a survey method. The research sample consists of 39 respondents who are employees of PT. Cipta Unggul Karya Abadi. The leadership style variable in this study includes three main dimensions: charismatic leadership, intellectual stimulation, and individualized consideration. The results show that leadership style and work discipline have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. This indicates that the better the implementation of leadership style and the higher the level of work discipline, the better the employee performance. Therefore, the company needs to strengthen effective leadership roles and enhance a culture of work discipline to optimize employee productivity and efficiency in achieving organizational goals.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, Charismatic Leadership, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration.*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Unggul Karya Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif verifikatif dan deskriptif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian terdiri dari 39 responden yang merupakan karyawan PT. Cipta Unggul Karya Abadi. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu kepemimpinan karismatik, stimulasi intelektual, dan perhatian secara intelektual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat peran kepemimpinan yang efektif serta meningkatkan budaya disiplin kerja agar produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dapat terus dioptimalkan guna mencapai tujuan organisasi.

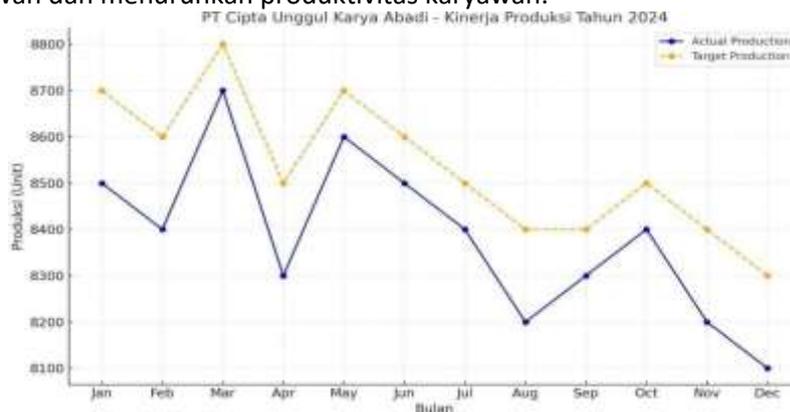
**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Karismatik, Stimulasi Intelektual, Perhatian Intelektual.

#### **1. Pendahuluan**

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya dimanapun di dunia ini tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia untuk memperoleh dan memelihara keunggulan kompetitif dalam segala bidang usaha. Apabila faktor sumber daya manusia tidak memiliki kemampuan yang tinggi maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik

dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan (Amalia et al., 2023)

PT. Cipta Unggul Karya Abadi merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang Manufaktur Metal Stamping Parts dan Tools. Didirikan pada tahun 1998, PT. Cipta Unggul Karya Abadi memiliki luas tanah 2.691 m<sup>2</sup> dan didirikan di lokasi yang strategis bertempat di Jl.H.Suwardi, desa Purwadana, kec.Telukjambe Timur, kab. Karawang. Menurut (Husna & Prasetya, 2024) Kinerja karyawan bentuk perilaku yang muncul dari pelaksanaan tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja tersebut mencerminkan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghindari pemborosan waktu dan tenaga.(Komarudin et al., 2020) Peningkatan kinerja karyawan memiliki dampak signifikan bagi perusahaan agar dapat bertahan di tengah tantangan dan persaingan global. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan utama bagi manajemen dan harus dilakukan secara serius, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan serta keberlanjutannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan profesional (Amalia et al., 2023). Beberapa karyawan mungkin kekurangan kerjasama tim sehingga dapat menghambat kinerja karyawan dan menurunkan produktivitas karyawan.



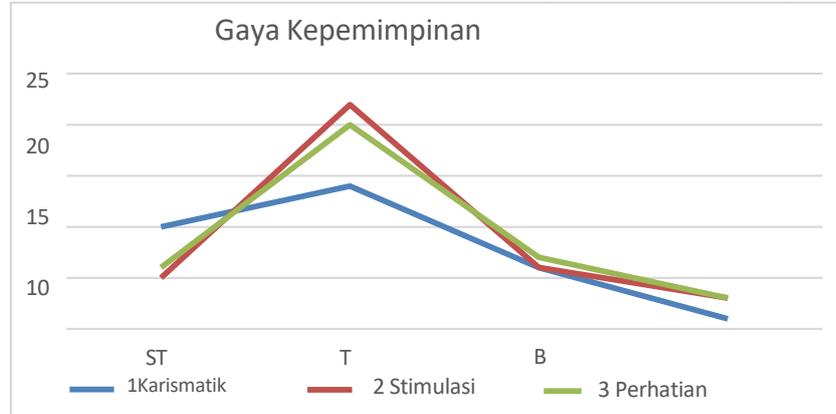
**Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Cipta Unggul Karya Abadi**

Sumber : Hasil olah penulis,2025

PT Cipta Unggul Karya Abadi menurunkan target produksi tahun 2024 sebagai bagian dari penyesuaian strategi perusahaan dalam menghadapi perubahan pasar. Proyeksi perusahaan menunjukkan adanya potensi penurunan permintaan sehingga langkah ini diambil untuk mencegah kelebihan produksi yang dapat meningkatkan biaya penyimpanan. Selain itu, perusahaan kini lebih memprioritaskan peningkatan kualitas produk, di mana pengendalian mutu yang lebih ketat membutuhkan pengurangan volume produksi guna mencapai hasil yang lebih optimal. Strategi ini juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi biaya operasional, termasuk dalam penggunaan bahan baku, agar tetap kompetitif di tengah kondisi ekonomi yang menantang. Penyesuaian target ini dilakukan dengan cermat agar tidak berdampak signifikan, sehingga stabilitas kinerja perusahaan tetap terjaga dan kepuasan pelanggan tetap menjadi fokus utama.

Menurut (Karmila et al., 2024) gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi karyawan. Konsep ini bersifat fleksibel dan dapat menyesuaikan dengan situasi serta karakteristik karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam berkomunikasi dan memberikan motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja serta loyalitas karyawan. Hasil observasi yang dilakukan di PT. Cipta Unggul Karya Abadi,

dimana pemimpin dapat memberika intruksi langsung kepada karyawan dalam menjalankan. kinerjanya. Tetapi pemimpin lebih memilih menyampaikan perintah atau teguran melalui sekretaris. Pemimpin hanya memberikan instruksi secara langsung kepada karyawan hanya dalam situasi yang mendesak atau ketika ada tugas penting yang harus segera diselesaikan. Interaksi langsung antara pemimpin dan karyawan jarang terjadi, sehingga ketika terjadi kesalahan, karyawan tidak mendapatkan penjelasan mengenai kesalahanyang telah dilakukan.



**Tabel 2. Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan**

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra survey, 2025

Gaya kepemimpinan di PT. Cipta Unggul Karya Abadi ditunjukkan tiga dimensi utama: Karismatik, Stimulasi Intelektual, dan Perhatian Secara Intelektual. Grafik menunjukkan penurunan pada dimensi karismatik dan terus menurun pada dimensi terakhir. Penurunan ini dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti berkurangnya penerapan gaya kepemimpinan tertentu seiring dengan perubahan situasi atau kondisi kerja di perusahaan. Selain itu, efektivitas kepemimpinan mungkin lebih terasa pada tahap awal tetapi mengalami penurunan akibat tantangan atau hambatan dalam implementasi lebih lanjut. Faktor lain yang mungkin berpengaruh adalah perubahan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, yang dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja atau lingkungan organisasi.

Disiplin kerja pada dasarnya juga selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplin organisasi maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024). Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus, mengikuti prosedur operasional yang telah ditentukan, dan memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsisten si dalam menjaga standar kualitas dan ketepatan waktu. Namun, terdapat berbagai tantangan terkait disiplin kerja, seperti keterlambatan absensi tanpa alasan yang jelas, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur yang berlaku.



**Tabel 3. Absensi karyawan PT Cipta Unggul Karya Abadi**

Sumber : Hasil olah penulis, 2025

Penurunan jumlah kehadiran di PT. Cipta Unggul Karya Abadi yang terlihat pada grafik dapat disebabkan oleh penurunan kehadiran karyawan kemungkinan besar keterlambatan absensi. Karyawan yang datang terlambat mungkin tidak tercatat dalam sistem kehadiran, sehingga jumlah kehadiran terlihat lebih rendah pada bulan-bulan tertentu. Faktor lain yang dapat memengaruhi keterlambatan ini termasuk kedisiplinan karyawan, sistem absensi yang ketat, serta kondisi eksternal seperti kemacetan atau cuaca buruk. Jika keterlambatan menjadi tradisi yang berulang, perusahaan mungkin perlu mengevaluasi kebijakan absensi dan memberikan solusi, seperti fleksibilitas waktu masuk atau sistem absensi yang lebih akurat.

Adapun research gap dalam penelitian ini didasarkan pada variatifitas hasil penelitian terdahulu tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Rosalina & Wati, 2020) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut (Fitri & Syaefulloh, 2023) berpendapat bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Selanjutnya, dalam penelitian (Zaenal Arifin & Sasana, 2022)) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan peneliti yang dilakukan oleh (Vallennia et al., 2020) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan di perusahaan memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Unggul Karya Abadi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan memengaruhi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen menurut (Dewi et al., 2023), manajemen merupakan beragam kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dari segi SDM maupun sumber lainnya. Manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). Dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut (Irmayanti et al., 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu aspek kritis dalam keberhasilan suatu bisnis. SDM berperan penting dalam menciptakan efektivitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Menurut Ricky W. Griffin, dalam (Wike pertiwi & Rismayadi, 2024) bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien.

Dapat disintesis, manajemen melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengorganisasian, dan pengendalian, yang difokuskan pada pemanfaatan sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi, untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif.

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Herbert dan Gullet (Evan Saktiendi et al., 2022), perilaku organisasi merupakan proses penciptaan dan mengimplementasikan struktur suatu organisasi. Proses ini melibatkan penentuan aktivitas spesifik yang diperlukan untuk mencapai semua organisasi, pengelompokan aktivitas ini dalam urutan yang logis, dan penugasan grup aktivitas ini ke posisi atau orang yang bertanggungjawab. Menurut (Henry Fayol, 2022), organisasi merupakan penugasan orang-orang untuk menjalankan fungsi – fungsi yang harus dilakukan guna

melakukan kegiatan kolaboratif untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian merupakan pengorganisasian dan pengelompokan berbagai jenis pekerjaan berdasarkan jenis pekerjaan, sifat dan urutan fungsi pekerjaan, serta waktu dan langkahnya (Griffin, 2022).

Dapat disintesis, perilaku organisasi mencakup proses penciptaan dan implementasi struktur dengan menentukan, mengelompokkan, serta menugaskan aktivitas guna mencapai tujuan secara efektif.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Mulyani et al., 2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Menurut (Hakiki & Setiana, 2023) Gaya kepemimpinan adalah pengaruh yang sangat penting terhadap kemajuan perusahaannya, antara bawahan kepada pimpinannya. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja para pegawainya. Kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kedewasaan para pegawai. Menurut (R. Efendi, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu organisasi yang terdapat beberapa orang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta sebagian orang dapat mempengaruhi perilaku orang lain supaya dapat mengikuti apa yang diinginkan oleh mereka atau atasan.

Dapat disintesis, gaya kepemimpinan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya, yang bersifat fleksibel dan dapat menyesuaikan dengan kondisi serta karakter bawahan. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam kemajuan perusahaan dan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan dan kebutuhan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dimensi dan indikator dalam gaya kepemimpinan menurut (Rosalina & Wati, 2020) adalah sebagai berikut, (1) Karismatik (Pemimpin memotivasi karyawan, kepercayaan pemimpin, arahan pemimpin). (2) Stimulasi Intelektual (Mengatasi masalah, pemimpin merangsang kreatifitas bawahan, peran pemimpin terhadap persoalan), (3) Perhatian secara intelektual (Perhatian individual, komunikasi terbuka dengan para karyawan, komunikasi yang erat terhadap karyawan, kontak langsung terhadap karyawan).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut (Rovinda & Syarifuddin, 2021) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggar. Menurut (Dewi et al., 2023) disiplin kerja merupakan suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi maka pegawai atau bawahan akan menaati segala peraturan yang ada sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan. Menurut (Guntari, 2024) disiplin kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma - norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Dapat disintesis, disiplin kerja langkah yang diambil oleh manajemen untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi, sehingga tercipta keteraturan dan efektivitas dalam bekerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan kemampuan individu dalam mengikuti aturan dengan tepat waktu serta berperan sebagai alat bagi organisasi dalam mempertahankan kelangsungan operasionalnya. Tingkat disiplin yang tinggi mendorong karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada

peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai sarana untuk membentuk kesadaran dan kesiapan karyawan dalam menaati norma dan aturan di lingkungan kerja. Dimensi disiplin kerja menurut (Dewi et al., 2023) (1) Disiplin waktu (Sikap dan Prilaku, Absensi, dan kepatuhan waktu), (2) Disiplin peraturan (Kepatuhan peraturan, dan loyalitas), (3) Disiplin tanggung jawab (Tanggung jawab, kemampuan karyawan)

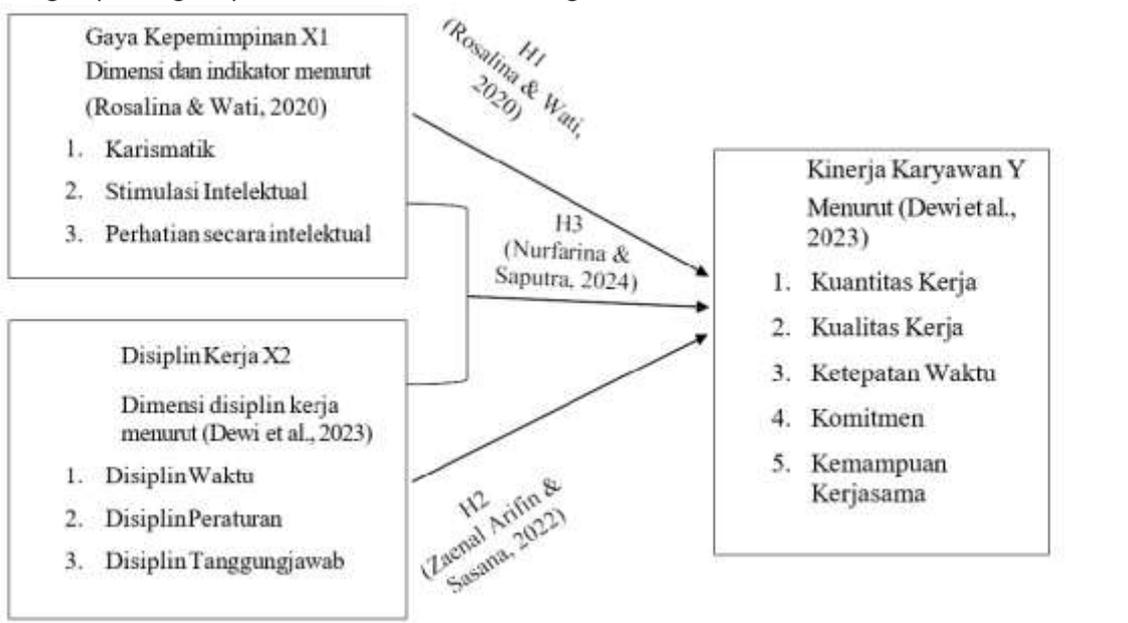
**Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan kegiatan untuk mengukur kondisi setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja setiap karyawan dapat dievaluasi untuk menentukan kualitasnya: sedang, tinggi, atau sangat tinggi. (Pertiwi & Nurhikmah, 2018). Menurut Robbins (dalam Daryanto, B & Suyanto, 2022: 99), kinerja diartikan sebagai sejauh mana individu telah berusaha dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Suryani et al., 2022), Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dapat disentaskan, kinerja karyawan merupakan ukuran penting dalam menilai sejauh mana individu telah berusaha dan mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Evaluasi kinerja memungkinkan organisasi untuk menentukan kualitas karyawan, apakah berada pada tingkat sedang, tinggi, atau sangat tinggi. Kinerja yang optimal sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, sehingga karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi terbaik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Dewi et al., 2023) indikator dimensi dari kinerja karyawan, yaitu (1) Kuantitas kerja(2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Komitmen, (5) Kemampuan kerja sama

**KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Pada penelitian ini penulis mencatatumkan kerangka pemikiran yang akan digambarkan dengan paradigma penelitian dibawah ini, sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Hipotesis

Menurut Poletiek dalam Anuraga et.,al (2021) hipotesis merupakan pendapat sementara yang belum memiliki kekuatan atau kurang kebenaran, sehingga masih perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara. Didasarkan pada kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut :

H1 : Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh kinerja karyawan.

H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Desain penelitian yang dapat digunakan dalam studi ini penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT. Cipta Unggul Karya Abadi. Populasi ini mencakup semua karyawan, baik yang bekerja di bagian produksi maupun administrasi. Sampel diambil dari populasi dengan jumlah representatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Cipta Unggul Karya Abadi terdapat 39 karyawan maka dari itu sampel yang digunakan penelitian menggunakan sampel jenuh yang diambil dari 39 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yakni purposive sampling penentuan sampel yang didasari kinerja jumlah karyawan. Jenis data yang diambil pada penelitian ini adalah data primer, data primer yang dikumpulkan melalui studi lapangan, observasi, wawancara dan kuesioner.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Unggul Karya Abadi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, memahi faktor – faktor yang memengaruhi kinerja sangatlah penting. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja karyawan dianggap sebagai aspek krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini melibatkan 39 responden dari PT. Cipta Unggul Karya Abadi, dengan fokus untuk mengetahui hubungan antara kedua faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Usia	Persentase
1	Laki Laki	35	90%
2	Perempuan	4	10%
		39	100%

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden laki-laki berjumlah 35 orang dengan persentase (90%), sedangkan responden perempuan 4 orang dengan persentase (10%), dari total responden. Dalam penelitian ini meunjukkan lebih banyak karyawan laki-laki dari pada perempuan.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
----	--------------	--------	------------

1	< 1 Tahun	12	31%
2	1-2 Tahun	22	56%
3	3-5 Tahun	5	13%
		39	100%

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan responden lama bekerja terbanyak berada pada 1-2 tahun (56%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori pengalaman kerja pemula hingga menengah, yang dapat mempengaruhi pola kerja dan adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Wike Pertiwi & Budi Rismayadi, 2024). Untuk menguji validitas setiap item pernyataan, dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Uji signifikansi dilakukan dengan melihat  $df = n - 2$ , di mana  $n$  merupakan jumlah sampel atau responden. Nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari hasil korelasi item-total. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka item atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,595	0,316	Valid
X1.2	0,696	0,316	Valid
X1.3	0,758	0,316	Valid
X1.4	0,725	0,316	Valid
X1.5	0,700	0,316	Valid
X1.6	0,471	0,316	Valid
X1.7	0,789	0,316	Valid
X1.8	0,551	0,316	Valid
X1.9	0,579	0,316	Valid
X1.10	0,689	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan yang digunakan, nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, seluruh pernyataan yang tercantum pada tabel tersebut dinyatakan sah atau valid.

**Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
-----------------	----------	---------	------------

X2.1	0,687	0,316	Valid
X2.2	0,702	0,316	Valid
X2.3	0,446	0,316	Valid
X2.4	0,361	0,316	Valid
X2.5	0,456	0,316	Valid
X2.6	0,817	0,316	Valid
X2.7	0,647	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa 7 item pernyataan yang digunakan, nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan yang tercantum pada tabel tersebut dinyatakan sah atau valid.

**Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,722	0,316	Valid
Y.2	0,670	0,316	Valid
Y.3	0,420	0,316	Valid
Y.4	0,641	0,316	Valid
Y.5	0,542	0,316	Valid
Y.6	0,801	0,316	Valid
Y.7	0,553	0,316	Valid
Y.8	0,661	0,316	Valid
Y.9	0,547	0,316	Valid
Y.10	0,695	0,316	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan yang digunakan, nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan yang tercantum pada tabel tersebut dinyatakan sah atau valid.

### Uji Reabilitas

**Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	( $\alpha$ )	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.901	0,6	Reliabel

Disiplin Kerja (X2)	0.838	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.888	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas,dapat diketahui bahwa rata-rata variabel penelitian memiliki tingkat realibilitas yang dapat diterima atau baik. Karena Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

**Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

**Tabel 10. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		39	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.03408335	
Most Extreme Differences	Absolute	.175	
	Positive	.086	
	Negative	-.175	
Test Statistic		.175	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 <sup>c</sup>	
1. Monte Carlo Sig. (2-tailed)	2. Sig.	3. .165 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.155
		Upper Bound	.175

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil Kolmogorov-Smirnov, nilai Sig. sebesar 0,165 (> 0,05) menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut (Fikiana et al., 2023) Berdasarkan dalam model uji multikolinearitas jika skor pada VIF > 10 dan skor untuk tolerance < 0,10 dengan demikian dinyatakan terkena multikolinearitas dan jika terdapat skor VIF < 10 serta skor tolerance > 10 dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas.

**Tabel 11. Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1(Constant)	7.135	3.318			2.150	.038		

Gaya Kepemimpinan	.269	.136	.320	1.983	.055	.273	3.656
Disiplin Kerja	.795	.224	.573	3.549	.001	.273	3.656

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa hasil Tolerance X1 dan X2 adalah 0.273 (> 0.1), sementara VIF adalah 3.656 (< 10), yang artinya menegaskan tidak ada masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel. 12 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	4.990	2.132		2.340	.025		
Gaya Kepemimpinan	-.170	.087	-.578	-1.956	.058	.273	3.656
Disiplin Kerja	.130	.144	.268	.907	.370	.273	3.656

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas karena nilai Sig. variabel X1 yaitu gaya kepemimpinan 0,058, dan X2 yaitu disiplin kerja 0,370 yang diperoleh lebih besar dari (< 0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

**Uji Hipotesis Uji Parsial t**

**Tabel 13, Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	13.759	3.144		4.377	.000	
Gaya Kepemimpinan	.679	.081	.808	8.356	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 13 diatas nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 dan nilai T hitung 8,356 > nilai t tabel 1,668, sehingga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

**Tabel 14. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	6.777	3.442		1.969	0.056	
Disiplin Kerja	1.173	0.122	0.846	9.644	0.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Sedangkan pada hasil uji t pada disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar signifikan 0,000 dan nilai t hitung 9,644 > nilai t tabel 2,699, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan Uji F**

**Tabel 15 Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1013.621	2	506.81052	157	.000 <sup>b</sup>
	Residual	349.815	36	9.717		
	Total	1363.436	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Dari tabel 15 Uji f menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 52,157 yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,2594 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (< 0,05), maka nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan atau sama – sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 16. Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.729	3.117

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

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 16 diatas besar hasil koefisiensi determinasi (R2) dapat dilihat pada R kolom R Square yaitu sebesar 0,743 atau setara dengan 74,3%, nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ,sedangkan sisanya 39,5% lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar dari model penelitian.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penjelasan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Cipta Unggul Karya Abadi. Dapat dilihat dari T hitung 8,356 lebih besar dari t tabel 1,6683 dengan hasil signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ( Rosalina & Wati, (2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penjelasan diatas variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Cipta Unggul Karya Abadi. Dapat dilihat dari T hitung 8,356 lebih besar dari t tabel 1,6683 dengan hasil signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil itupun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ( Zaenal Arifin & Sasana, (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan ( Uji f) menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari F-hitung sebesar 52,157 yang jauh lebih besar dari nilai F- tabel sebesar 3,2594 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ( Nurfarina & Saputra, 2024) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Unggul Karya Abadi dengan sampel 39 responden. Kedua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Unggul Karya Abadi, begitupun pada variable disiplin kerja yang juga memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Unggul Karya Abadi. Hasil ini pula menjelaskan bahwa kedua variable dalam uji simultan pun berpengaruh positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Unggul Karya Abadi.

### **Implikasi**

Implikasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Unggul Karya Abadi. Peningkatan gaya kepemimpinan yang lebih karismatik, memberikan stimulasi intelektual, serta perhatian terhadap karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang lebih baik melalui penerapan kebijakan yang tegas dan sistem evaluasi yang efektif akan membantu meningkatkan ketertiban dan tanggung jawab karyawan. Perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di industri.

Implikasi penelitian ini gaya kepemimpinan, perusahaan perlu mendorong para pemimpin untuk lebih aktif menerapkan pendekatan yang karismatik, memberikan stimulasi intelektual, serta meningkatkan perhatian individual terhadap karyawan. Disiplin juga dapat ditunjang dengan perbaikan sistem absensi yang lebih akurat dan fleksibel, serta membangun budaya kerja yang memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab terhadap waktu dan tugas mereka. Peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh, hasil penelitian ini menjadi dasar bagi manajemen untuk mengintegrasikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ke dalam indikator utama penilaian kinerja dan kebijakan SDM. Strategi ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

### Daftar Pustaka

- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., T, Z., & Redjeki, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- Dewi, T., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2023). Implementation of Work Discipline That Affects Employee Performance in the General Administrative Services Section in the Pebayuran District Office Bekasi District. *Edutran Business and Management*, 1(1), 69–76. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.27>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Fikiana, Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 7(2), 168–180. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5376>
- Firdaus, M., Sari, R. C., & Ansyari, M. I. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 229–239. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3395>
- Fitri, T. A., & Syaefulloh, S. (2023). Pengaruh Influencer Marketing Dan Viral Marketing Terhadap Purchase Intention Melalui Online Customer Review pada Fashion Terkini di Tiktok Shop. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(6), 3946. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i6.2821>
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1596–1602. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Karmila, I., Khasanah, F., N, R. H., & Kusumasari, I. R. (2024). *TEORI PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 9(8).
- Komarudin, A., Budi Rismayadi, & Suroso. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASIL RAYA INDUSTRIES KARAWANG*. 4(2), 1– 12.
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin 2018*, 1(September), 187–191. <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/288/244>
- 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. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rovinda, P. S., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(1), 56–71. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i1.3734>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wike Pertiwi, & Budi Rismayadi. (2024). Pengaruh Engagement, Pengawasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Desa Lemahmulya Kec. Majalaya

- Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 9(2), 198–213.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>