

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684  
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (74-81)  
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

Jurnal Manajemen & Pendidikan  
**JUMANDIK**

## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan

Mulyadi<sup>1\*</sup>, Kenny Astria<sup>2</sup>, Zackharia Rialmi<sup>3</sup>, Hastono<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta<sup>3</sup>

dosen00031@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>, dosen01899@unpam.ac.id<sup>2</sup>, zac\_rialmi@upnvj.ac.id<sup>3</sup>

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 52 responden dengan model sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract.** This research aims to determine the simultaneous significant influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT Indo Karya Senior in South Jakarta. The research method used is a quantitative method. The sample in the study consists of 52 respondents using a saturated sample model. Data collection technique involves the use of a questionnaire. The analysis techniques employed include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroskedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t-test, and F-test. The research results indicate that Leadership has a positive and significant influence on employee performance, and Work Discipline also has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, there is a positive and significant influence between Leadership and Work Discipline on employee performance at PT Indo Karya Senior in South Jakarta.

**Keywords:** Leadership; Work Discipline; Employee Performance

### PENDAHULUAN

Salah satu bagian terpenting di suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Peran SDM sangat penting karena keberadaan SDM adalah salah satu faktor utama untuk menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Pada perusahaan SDM juga dapat dijadikan tolak ukur atas prestasi yang dihasilkan oleh perusahaan dalam mencipta-

kan kebutuhan pada suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah upaya perusahaan guna mengelola SDM yang dimiliki oleh perusahaan. MSDM tidak dapat mempengaruhi kinerja perusahaan terutama pada bagian SDM.

SDM merupakan faktor penggerak utama untuk seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan tersebut tenaga kerja hendak-

nya memperoleh perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh guna meningkatkan kinerja karyawan. Peran pemimpin dalam mengembangkan fungsi manajemen sangat penting guna menjalankan tugasnya untuk mengatur bawahan dengan baik agar bisa memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) berpendapat “Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”. Sedangkan menurut Murtie (2013:22), “Sumber Daya Manusia adalah sekumpulan orang yang menerima perintah atau instruksi tersebut dan kemudian dilaksanakan”.

Kinerja karyawan sangat penting digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kuantitas dan kualitas serta memberikan motivasi kepada karyawan. Jika karyawan memiliki jiwa kepemimpinan dan sikap kedisiplinan yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:8) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Mangkunegara (2014:9) “prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Uraian topik diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi. Seperti halnya PT Indo Karya Senior yang

bergerak dibidang jasa listrik, yang dimana PT Indo Karya Senior memberikan jasa listrik kepada klien yang terlibat. PT Indo karya senior berupaya memberikan pelayanan terbaik bagi klien untuk menjaga stabilitas dalam menghadapi persaingan bisnis dengan menjaga kinerja karyawannya.

Berdasarkan data yang penulis peroleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indo Karya Senior belum maksimal, hal ini dilihat dari hasil pencapaian kinerja karyawan per unit setiap tahunnya. Untuk pencapaian kinerja di PT Indo Karya Senior selama Tahun 2019 – 2021 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Target yang direncanakan, belum terlaksana dengan baik, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Selanjutnya sesuai hasil observasi penulis dapat diketahui bahwa penurunan kinerja dari karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya dikarenakan masalah kepemimpinan yaitu pemimpin tidak dapat menerima masukan dari bawahannya dan juga pemimpin tidak dapat memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan bawahannya. Faktor lainnya dikarenakan kedisiplinan yang kurang dari para karyawan itu sendiri. Masih ditemukan karyawan yang datang terlambat dan tidak mengerti mengenai SOP (Standard Operational Procedure).

Pada suatu perusahaan, kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan suatu hal yang melekat pada pada seseorang yang dikaitkan dengan sifat kemampuan dan kesanggupan yang mengarah pada ciri-ciri atau sifat seseorang. Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, kepemimpinan sangat berperan penting dalam suatu perusahaan dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi (2016:122) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan

mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Sedangkan menurut Effendi (2014:183) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti melakukan survey awal dengan memberikan pertanyaan kepada 20 karyawan dalam penelitian eksperimen sederhana.

Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas – aktivitas di perusahaan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin yang jadi panutan bagi karyawannya/bawahannya. Pemimpin memiliki kewajiban dalam berbagai hal seperti kedisiplinan. Kedisiplinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh kepada kedisiplinan karyawan. Jadi, kepemimpinan sangat berperan penting dalam suatu perusahaan dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu mengenai disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Penerapan disiplin kerja dilingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para karyawan, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan. Disiplin perlu diterapkan

dilingkungan kerja, karena disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017:93) “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Sesuai data yang penulis dapatkan bahwa tingkat absensi karyawan setiap tahun meningkat, pada tahun 2019 jumlah karyawan yang ijin sebanyak 29, cuti sebanyak 17, telat sebanyak 8 dan alpha sebanyak 19. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang ijin sebanyak 43, cuti sebanyak 22, telat sebanyak 9 dan alpha sebanyak 32. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang ijin sebanyak 49, cuti sebanyak 28, telat sebanyak 10 dan alpha sebanyak 49. Dari tingginya tingkat absensi ijin, cuti, telat dan alpha pada jam kerja dipastikan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan rendah.

Berdasarkan hasil observasi disiplin kerja karyawan PT Indo Karya Senior secara keseluruhan masih kurang dalam hal kedisiplinan seperti keterlambatan datang bekerja, ketidakhadiran tanpa izin dan ketidaktegasan dalam peraturan. Kurangnya disiplin kerja menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Indo Karya Senior. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja, tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Maka disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir ketidakhadiran karyawan saat bekerja.

Suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, peraturan tertulis ataupun tidak disebut juga kedisiplinan. Disiplin kerja sangat

mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap pekerjaan yang diberikan dan tidak adanya penurunan kinerja pada suatu perusahaan. Semua kegiatan yang dilakukan karyawan pada perusahaan tidak lepas dari motif pribadi untuk menjadikan kedisiplinan menjadi hal yang harus dipertanggung jawabkan pada setiap karyawannya. Perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Alasan peneliti memilih perusahaan PT Indo Karya Senior karena perusahaan tersebut memiliki SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang belum berjalan secara efektif dan perusahaan tersebut tidak mengelola data absensi dengan baik, Sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan”

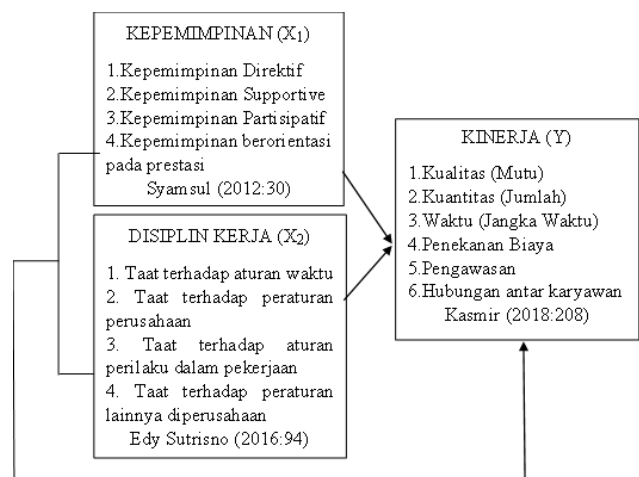
### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Hasni, Noviantoro dan Septianti (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.
2. Penelitian Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Penelitian Isvandiari (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang

dilakukan untuk mewujudkan visi perusahaan. Keberhasilan manajer dalam mempengaruhi para karyawannya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan atas rasa tanggung jawab pekerjaannya. Variabel disiplin kerja menghasilkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

### Hipotesis

Hipotesis adalah hasil dugaan sementara terhadap suatu kendala yang masih harus diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2018:63) “hipotesis adalah jawaban sementara kepada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Pada penelitian ini, peneliti merumuskan beberapa hipotesis yaitu:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>3</sub> : Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 karyawan. Dengan menggunakan sampel Jenuh sebanyak 52 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departement*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 25 *for windows*.

**HASIL dan PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji normalitas Kolmogrov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71977142
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.064
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.346	3.688		1.450	.154
	Kepemimpinan	.306	.123	.301	2.482	.017
	Disiplin Kerja	.546	.115	.575	4.742	.000

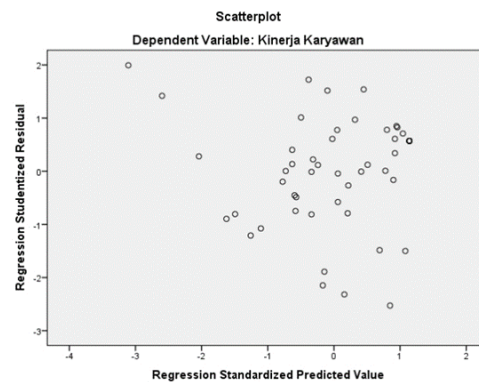
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sampel kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,065 > 0,05$ , artinya data terdistribusi normal atau nilai signifikansi  $0,065$  lebih besar dari nilai toleransi nya  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi antara lain dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

**Uji t (partial)**

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

1. Hasil uji pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai



$t_{hitung}$  (2,482) sedangkan  $T_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k = 10-3 = 7$  maka diperoleh  $T_{tabel}$  sebesar 2,008, pada kedua perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,482 > 2,008$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

- Hasil uji pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,008

$t_{hitung}$  sebesar 4,742, maka  $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel}$  2,008, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F (simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.** Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1451.773	2	725.886	51.774	.000 <sup>b</sup>
Residual	686.997	49	14.020		
Total	2138.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant),  $X_2$  Disiplin Kerja,  $X_1$  Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji  $F_{hitung} = 51,774$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,190$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

**Tabel 5.** Hasil Analisis Koefisien Diterminasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.522	4.477

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai  $R^2 = 0,531$ , jadi kontribusi Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Pembahasan**

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan  $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel}$  2,008 dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan Hasni, Noviantoro dan Septianti (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan



terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan  $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,008$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan.
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $f_{hitung} 51,774 > f_{tabel} 3,190$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Isvandiari (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk mewujudkan visi perusahaan. Keberhasilan manajer dalam mempengaruhi para karyawannya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan atas rasa tanggung jawab pekerjaannya. Variabel disiplin kerja menghasilkan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya

Senior Jakarta Selatan dengan  $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel} 2,008$ , dengan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ .

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan dengan  $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,008$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Indo Karya Senior Jakarta Selatan dengan nilai  $f_{hitung} 51,774 > f_{tabel} 3,190$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alwi, Syafarudin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ansory, Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fadude, Fikri Djafar, Hendra N. Tawas, dan Jane Grace Poluan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." EMBA 7(1):31–40.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, Patri, Djatmiko Noviantoro, dan Dian Septianti. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Patri.” *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* 1(1):27–35.
- Hidayat, Rachmad. 2018. *Manajemen Organisasi Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Isvandiari, Any, dan Bagus Al Idris. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.” *JIBEKA* 12:17–22.
- Jamaludin, Agus. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.” *Journal of Applied Business and Economics* 3(3):161–69.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Liyas, Jeli Nata. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru.” *Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 3:169–80.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa Dan Umum)*. Bandung: Yrama Widya.
- Susanto, Natalia. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.” *AGORA* 7(1).
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, Nova. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.” *Eco Dan Bisnis* 8:1–12.
- Syahputra, Mhd. Edi, Saiful Bahri, dan Muis Fauzi Rambe. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura.” *Pamator* 13:110–17.
- Tarigan, Bersihanta, dan Aria Aji Priyanto. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.” *Wacana Ekonomi* 20:1–10.