



## Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>  
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ivon Bakery Roti & Kue Kabupaten Batang)**

**Putri Rahma Saphira<sup>(1)</sup>, Siti Abdillah Nurhidayah<sup>(2)</sup>**

Universitas Selamat Sri  
putriahmasaphira13@gmail.com

#### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Diterima pada 4 April 2024  
Disetujui pada 9 April 2024  
Dipublikasikan pada 24 April  
2024

**Kata Kunci:**

Kepemimpinan, Disiplin Kerja,  
Kinerja Karyawan

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ivon Bakery Roti & Kue di Kabupaten Batang. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan Ivon Bakery Roti & Kue yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga semua anggota populasi penelitian yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 23. Teknik pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar  $4,227 > t_{tabel}$  1,687 dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,477. Sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar  $2,749 > t_{tabel}$  1,687 dengan nilai signifikan adalah  $0,009 < 0,05$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,281. Secara simultan variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini terbukti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $21,574 > 3,25$  dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil analisis regresi linear berganda terlihat nilai  $R Square$  sebesar 0,538 atau 53,8%. Menunjukkan bahwa 53,8% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan targetnya (Abdullah et al., 2021). Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan dan target perusahaan (Putra, 2024).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2019). Perusahaan perlu memperhatikan serta meningkatkan kinerja karyawan guna perkembangan perusahaan. Namun dalam perusahaan seringkali ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan (Junianingrum & Hannum Arija, 2023).

Salah satu permasalahan terkait kinerja karyawan yaitu adanya penurunan kinerja maupun kinerja yang belum stabil. Turunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai target maupun tujuan. Karena kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Menurut (Robbins dan Judge, 2015) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan atau visi tertentu. Hakim Mujibul et al. (2022) menambahkan Kemampuan atasan dalam mengarahkan karyawan dengan baik dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Artinya Kepemimpinan yang baik dapat membantu memberikan manfaat dan dampak langsung kepada karyawan seperti dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang

disiplin tercermin dari sikap atau perilakunya (Triyatun, 2023). Artinya karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat (K. N. Sigit & Kustiyono, 2020).

Ivon Bakery Roti & Kue di Kabupaten Batang merupakan industri makanan yang memproduksi berbagai macam roti dan kue. Awal berdiri pada tahun 2005 di Kutosari, Kecamatan Gringsing. Kemudian membuka beberapa cabang toko roti yang saat ini berjumlah 6. Ivon Bakery Roti & Kue Batang memiliki karyawan sebanyak 40 orang. Di suatu perusahaan sudah semestinya para karyawan bekerja secara optimal guna mencapai target maupun tujuan perusahaan (K. N. Sigit & Kustiyono, 2020).

## **METODE**

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan pendekatan explanatory research.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ivon Bakery Roti & Kue yang berjumlah 40 orang karyawan. Karena populasi penelitian terbatas, peneliti menggunakan sampel jenuh, yang sama dengan populasi yaitu karyawan Ivon Bakery Roti & Kue sebanyak 40 orang.

Metode pengumpulan data penelitian ini melalui kuesioner atau angket dengan skala likert 1-5. Pengamatan dan wawancara digunakan sebagai studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah atau fenomena di lapangan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi) (Apriliyanto & Nurhidayat, 2022).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden valid atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Data dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* > nilai  $r$  tabel (K. Sigit & Hidayati, 2022). Dalam penelitian ini besar  $r$  tabel menggunakan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  atau  $df = 40-2 = 38$ , dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 0,263. Hasil uji validitas setiap

variabel dapat dilihat sebagai berikut: **Tabel 1.1**  
**Hasil uji validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.673	0.263	Valid
	X1.2	0.811	0.263	Valid
	X1.3	0.606	0.263	Valid
	X1.4	0.817	0.263	Valid
	X1.5	0.677	0.263	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.620	0.263	Valid
	X2.2	0.573	0.263	Valid
	X2.3	0.728	0.263	Valid
	X2.4	0.502	0.263	Valid
	X2.5	0.569	0.263	Valid
	X2.6	0.561	0.263	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.543	0.263	Valid
	Y.2	0.521	0.263	Valid
	Y.3	0.617	0.263	Valid
	Y.4	0.598	0.263	Valid
	Y.5	0.403	0.263	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi dari seluruh item pernyataan yang terdiri dari 5 item pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 6 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 5 item pernyataan untuk kinerja (Y). Hasil perhitungan seluruh item menunjukkan hasil  $r_{hitung}$  yang lebih dari  $r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid atau layak digunakan untuk mengukur data penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran data ketika digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu objek. Jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berdasarkan Tabel 4.6 di bawah, diperoleh dari nilai Cronbach's Alpha > 0,6 yang berarti bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk menjadi instrumen penelitian.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	X1	0,879	Reliabel
Disiplin Kerja	X2	0,824	Reliabel
Kinerja	Y	0,763	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

### Hasil Uji Normalitas

Nilai residual terdistribusi normal dinilai melalui uji normalitas. Nilai residual terdistribusi normal dianggap sebagai regresi yang baik. Dalam penelitian ini menggunakan statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan pedoman menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05* maka suatu data disimpulkan residual mempunyai distribusi yang normal. Berikut data hasil uji normalitas.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73660585
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.117
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS* Versi 23, Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7, Nilai residual terdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,121, yang menunjukkan bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Jika model regresi itu baik, maka multikolinearitas tidak terjadi. Dasar pengambilan keputusan dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics		Keterangan
Model		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	.819	1.222	Non multikolinearitas
	Disiplin kerja	.819	1.222	Non multikolinearitas

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS* Versi 23, Data Diolah (2023)

Nilai VIF yang dihasilkan dari Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang diajukan. Nilai VIF variabel independen  $< 10$  di mana variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja menghasilkan 1,222. Sedangkan nilai tolerance juga tidak terjadi gejala multikolinearitas karena menghasilkan nilai  $> 0,1$  untuk variabel independen, di mana variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja menghasilkan nilai tolerance 0,819.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam perbedaan residual antara pengamatan. Model regresi yang baik itu tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.015	1.385		2.899	.006
	Kepemimpinan	-.015	.064	-.039	-.230	.819
	Disiplin Kerja	-.107	.058	-.316	-1.846	.073

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 23, Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa dari kedua variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas, karena nilainya signifikansinya  $> 0,05$ .

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Uji Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.783	2.452		1.543	.131
	Kepemimpinan	.477	.113	.522	4.227	.000
	Disiplin Kerja	.281	.102	.339	2.749	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 23, Data Diolah (2023)

Pengaruh dua atau lebih variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dapat diukur dengan menggunakan regresi linear berganda. Pada tabel 4.10 di atas, dapat dijelaskan mengenai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini. Rumus regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 3,783 + 0,477X_1 + 0,281X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,783 dengan tanda positif menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diasumsikan 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 3,783.

2. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,477, artinya apabila variabel Kepemimpinan ditingkatkan satu-satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,477.
3. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,281, artinya apabila variabel Disiplin Kerja ditingkatkan satu-satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,281.

## Hasil Uji Hipotesis

### Hasil uji t (uji parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan bagaimana variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen. Tabel 1.7 di bawah ini menjelaskan interorestasi uji t:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.783	2.452		1.543	.131
	Kepemimpinan	.477	.113	.522	4.227	.000
	Disiplin Kerja	.281	.102	.339	2.749	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Data Diolah (2023)*

Pada uji t yang dijadikan dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ . Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada  $df (n-k)$  dimana  $n$  adalah banyaknya sampel dan  $k$  adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka  $40-3=37$ , pada  $df 37$  dengan  $\alpha=0,05$  nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,687.

1. Nilai  $t_{hitung}$  Kepemimpinan adalah sebesar  $4,227 > t_{tabel}$  1,687 dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja adalah sebesar  $2,749 > t_{tabel}$  1,687 dengan nilai signifikan adalah  $0,009 < 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja.

### Hasil uji F (uji simultan)

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.159	2	68.579	21.574	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.616	37	3.179		
	Total	254.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Data Diolah (2023)*

Uji F ini digunakan untuk menganalisis apakah variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada uji F yang dijadikan dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikan apabila  $< 0,05$  dan apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel independen secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,574, kemudian bandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Cara memperoleh  $F_{tabel} = (k ; n-k)$ , di mana k (jumlah variabel X = 2), n (jumlah sampel = 40), maka distribusi nilai F tabel = (2 ; 37) adalah 3,25. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,574 > 3,25$ ) dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

### Koefisien determinasi

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.513	1.78292

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Versi 23, Data Diolah (2023)*

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas. Hasil uji analisis regresi berganda terlihat dari R Square sebesar 0,538 yang menunjukkan bahwa 53,8% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Sisanya 46,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil statistik dan uji hipotesis pertama yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Ivon Bakery Roti & Kue. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 4,227 lebih besar dibanding dengan nilai t tabel 1,687 ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,477.

Tidak dapat disangkal bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di suatu perusahaan (S. Nurhidayah & Kholifah, 2022). Kepemimpinan yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan yang efektif harus mengarahkan pekerjaan (S. A. Nurhidayah et al., 2021). Karena pada dasarnya karyawan tidak akan cukup hanya dengan instruksi, mereka juga harus diawasi. Pemimpin yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan (K. N. Sigit & Kustiyono, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, M dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.” Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil statistik dan uji hipotesis kedua peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t hitung sebesar 2,749 lebih besar dibanding dengan nilai t tabel 1,687 ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ), sedangkan nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Karyawan yang disiplin tercermin dari sikap atau perilaku mereka dan akan bersedia mematuhi peraturan yang ada serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Arija, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, Vera Maria (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang”, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis dan pengujian yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa dari variabel-variabel independen (X1 dan X2) yang terdiri dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang diperoleh nilai F hitung sebesar 21,574 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F tabel sebesar 3,25. sehingga dapat diketahui bahwa ( $21,574 > 3,25$ ) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Berarti variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ivon Bakery Roti & Kue. Selain itu diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,538 atau 53,8%. Menunjukkan bahwa 53,8% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Sisanya 46,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Peranan kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat membantu memberikan manfaat dan dampak langsung kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan dan mengawasi dapat mendorong seorang karyawan disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berarti variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 53,8\% = 46,2\%$ ) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

1. Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,227 > t_{tabel}$  1,687 dengan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,477. Koefisien memiliki nilai positif berarti terdapat

hubungan searah antara kepemimpinan dengan kinerja. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,749 > t_{tabel}$   $1,687$  dengan nilai signifikan adalah  $0,009$  lebih kecil dari  $0,05$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,281$ . Koefisien memiliki nilai positif berarti terdapat hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $21,574$  dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,25$  dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Sehingga dapat diketahui bahwa ( $21,574 > 3,25$ ) dan nilai sig ( $0,000$ ) lebih kecil dari taraf signifikan  $0,05$ . Selain itu, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $0,538$  atau  $53,8\%$ . Menunjukkan bahwa  $53,8\%$  kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Sisanya  $46,2\%$  kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

1. Pemimpin memberikan arahan kepada karyawan dengan jelas baik secara lisan maupun tertulis sehingga karyawan memahami arahan dan dapat mematuhi prosedur operasi standar (SOP) untuk meningkatkan kinerja. Pemimpin juga harus memastikan bahwa karyawan terus meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, seperti berangkat dan tiba di tempat kerja pada waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Salah satu kekurangan dari penelitian ini yaitu jumlah sampel yang terbatas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk sebaiknya memperbanyak jumlah sampel dalam penelitian. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keakuratan data dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- 
- Abdullah, L. Z., Ayu, A., & Hidayah, N. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Lingkungan Kerja Karyawan Di Bagian Produksi PT Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI) Semarang. *Ekonomi Dan Bisnis*, *8*(2), 43–61. <https://jeb.jurnal-uniss.com/index.php/home/article/view/91>
- Apriliyanto, N., & Nurhidayat, S. A. (2022). Keunggulan Bersaing sebagai Mediasi Citra Perusahaan dan Kualitas Pelayanan terhadap Keberlanjutan Usaha. *Journal Economic Insights*, *1*(2), 27–35. <https://jei.uniss.ac.id/>
- Arija, H. (2023). Tinjauan Literatur: Tantangan Bekerja dari Rumah Bagi Pasangan Karir Ganda dan Pengaruh dari Nilai Budaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, *10*(2), 227–239.

- Hakim Mujibul, Mulyapradana, A., & Syaqq, M. (2022). Analisa Peran HRIS Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabana Textile Industries. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(1), 269–276.
- Junianingrum, S., & Hannum Arijia, H. (2023). Pengaruh Work Passion Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Journal Economic Insights*, 2(1), 225–235. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i1.65>
- Nurhidayah, S. A., Rustianah, E., & Astuti, F. Y. (2021). Analisis Pengaruh Model Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Serta Tekanan Pikiran Kerja Terhadap Turnover Invention Karyawan PT. Mas Sumbiri Semarang. *Ekonomika Dan Bisnis*, 8(1), 1–9.
- Nurhidayah, S., & Kholifah, N. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cengkeh Zanzibar Semarang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 27–41.
- Putra, G. K. (2024). Dampak Berbagi Pengetahuan Dan Kepemimpinan Wirausaha Terhadap Kreativitas Karyawan Melalui Teknologi Informasi. *Kinerja*, 6(01), 083–093. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.3360>
- Sigit, K., & Hidayati, A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kecamatan Reban Kabupaten Batang. *Journal Economic Insights*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.51792/jei.v1i2.32>
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di cv. anjasa Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 34–40. <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>
- Triyatun, N. (2023). Literature Review : Pembentukan Msdm Untuk Mengembangkan Pemahaman Pegawai Dalam Persaingan Global. *Journal Economic Insights*, 2(2), 113–123. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.68>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. bumi aksara.
- Robbins dan Judge. (2015). Pengertian gaya kepemimpinan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.