

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILMAR CAHAYA INDONESIA TBK

Sovie Velisa Putri¹, Anggada Bayu Seta²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
sovievelisa29@gmail.com dosen02245@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.52>

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance both partially and simultaneously at PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The data collection method used is a questionnaire survey. The data collection includes both primary and secondary data. The sampling technique used is saturated sampling, with a total of 65 respondents. Data analysis is conducted using SPSS version 26. The data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, coefficient of determination testing, and hypothesis testing. In the partial hypothesis testing for the Leadership Style variable (X1), the obtained t-value is greater than the t-table value, which is $4,394 > 2,009$, and the significance value is $0,000 < 0,05$. This indicates that Leadership Style (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). In the partial hypothesis testing for the Work Discipline variable (X2), the obtained t-value is also greater than the t-table value, which is $6,881 > 2,009$, and the significance value is $0,000 < 0,05$. This indicates that Work Discipline (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). The coefficient of determination obtained is R Square of 0.470, which means that the variables of leadership style and work discipline influence the employee performance variable by 47%, while the remaining 53% is influenced by other factors not examined in this study.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik memiliki visi dan misi yang jelas, agar perusahaan tahu arah dan tujuan yang ingin dicapai serta memberi nilai-nilai dasar yang dijunjung tinggi dalam

beroperasi. Selain itu perusahaan juga memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang mendukung, dan juga program pengembangan diri untuk meningkatkan skill karyawan. Sumber daya manusia adalah pilar utama yang mendukung kesuksesan perusahaan. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai akan dibutuhkan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh keryawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk yang bergerak di bidang industri dan agribisnis memiliki 60 karyawan. Hasil dari penilaian kinerja mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan di tahun berikutnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan tersebut adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2015:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil pra-survey pada karyawan terdapat kekuatan pada aspek komunikasi dan pengawasan, masih diperlukan peningkatan pada keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan pemberian motivasi kepada tim.

Tabel 1. 1

Tabel Kehadiran Kerja pada Absensi Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja						Jumlah
		Terlambat	Izin	Sakit	Cuti	Dinas	Mangkir	
2022	60	165	38	16	135	5	4	363
2023	60	222	36	14	171	0	0	443
2024	60	159	27	17	136	0	1	340

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia mengubah perilakunya mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara keseluruhan data kehadiran kerja, menunjukkan ada nya permasalahan pada disiplin kehadiran dimana tingginya keterlambatan dan penggunaan cuti.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. Masalah yang ingin dijawab adalah sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sejauh mana penguat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana pengaruh kedua variable tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan penguatan disiplin kerja.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana penelitian dilakukan dengan mengambil beberapa sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam menyusun skripsi ini peneliti melakukan penelitian pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk, yang beralamat di Multivision Tower, Jl. Kuningan Mulia No.Kav. 9-B Lt.12, Guntur, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12980. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk yang berjumlah 60 karyawan.

Langkah analisis data dimulai dari uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan keandalan dan konsistensi butir pertanyaan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Variance Inflation Factor/VIF), dan uji heteroskedastisitas (metode Glejser) untuk memastikan data memenuhi prasyarat analisis regresi. Analisis Utama dilakukan dengan regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara terpisah, serta regresi linear berganda untuk melihat pengaruh keduanya secara simultan. Hasil analisis dilengkapi dengan penghitungan koefisien korelasi untuk mengukur keeratan hubungan, koefisien determinasi untuk melihat kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, serta uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial maupun simultan pada tingkat signifikansi 5%.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sekaligus menunjukkan kompetensi analisis ilmiah yang dapat menjadikan rujukan dalam pengambilan keputusan manajerial di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 1.2
Hasil Uji T Parsial X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,790	3,322		8,064	,000
1					
Gaya Kepemimpinan	,388	,088	,500	4,394	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pengujian di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau sebesar $4,394 > 2,002$. Serta diperkuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.3
Hasil Uji T Parsial X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,117	4,107		3,194	,002
1					
Disiplin Kerja	,687	,100	,670	6,881	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pengujian di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau sebesar $6,881 > 2,002$. Serta diperkuat dengan nilai $\rho\ value < sig.0,05$ atau sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.4
Hasil Uji F Simultan X_1 dan X_2 Terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	457,759	2	228,880	25,308	,000 ^b
	Residual	515,491	57	9,044		
	Total	973,250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pengujian di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{table}$ atau sebesar $25,308 > 3,16$. Serta diperkuat dengan nilai $\rho\ value < sig.0,05$ atau sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 26,790 + 0,388 X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar **0,500** artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,250 atau sebesar 25%, sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau sebesar $4,394 > 2,002$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Agrasadya, Mei Kunia Jernih Daeli, dan Ading Sunarto (2022)

tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Turnover Karyawan pada PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok Jawa Barat”. Dimana hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,117 + 0,687 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar **0,670** artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0, 449 atau sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau sebesar $6,881 > 2,002$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Roni Fadli, Anggada Bayu Seta, dan Sri Mulyani (2024) tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan”. Dimana hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,223 + 0,136 X_1 + 0,585 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar **0,686** artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya 0, 470 atau sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{table}$ atau sebesar $25,308 > 3,16$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dapat mendukung dari hasil penelitian ini, yaitu jurnal yang ditulis oleh Suhendar, dan Irfan Rizka Akbar (2024) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang”. Dimana hasil penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut : Gaya kepemimpinan memperoleh nilai uji hipotesis $t_{hitung} > t_{table}$ atau sebesar $4,394 > 2,002$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memperoleh nilai uji hipotesis $t_{hitung} > t_{table}$ atau sebesar $6,881 > 2,002$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memperoleh nilai uji hipotesis $f_{hitung} > f_{table}$ atau sebesar $25,308 > 3,16$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A., Daeli, M. K. J., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt. Tirta Bangunan Siliwangi Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(3), 267.
- Biaka, F. H. (2020). Leadership Styles and Employee Performance in Cameroon: The Case of St. Veronica Medical Centre. *Open Journal of Leadership*, 09(04), 179–197.
- Dumilah, R., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2023). THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MINISTRY OF RELIGION OFFICE SOUTH TANGERANG CITY. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(1), 76–90.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Agustini Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ghozali I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.