AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 432-440
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1119

Peran Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Andi Sopandi[1], Muhammad Faozan Afandi[2]

Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 12, 2026
Revised September 15, 2026
Accepted October 13, 2026
Available online November 02, 2026

Keywords:
Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership style and work discipline in improving employee performance at PT Group Mitra Indonesia Tangerang. The study employed a quantitative associative method involving 65 respondents. Data were analyzed using simple and multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results indicate that leadership style has a positive and significant relationship with employee performance, suggesting that effective leadership encourages employees to perform optimally. Work discipline also demonstrates a positive and significant relationship with employee performance, highlighting the importance of compliance with organizational rules, responsibility, and consistency in carrying out work. Simultaneously, leadership style and work discipline contribute positively and significantly to employee performance. These findings emphasize that improving employee performance requires effective leadership and consistent implementation of work discipline.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Group Mitra Indonesia Tangerang. Penelitian menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan melibatkan 65 responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal. Disiplin kerja juga berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan menjadi aspek penting dalam pencapaian kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan penerapan disiplin kerja secara konsisten.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab (Suwoko et al., 2024). Kinerja karyawan menjadi gambaran pencapaian hasil kerja berdasarkan tugas, tanggung jawab, kualitas, dan target yang telah ditetapkan perusahaan (Firdailla et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja, terutama gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Hardhiyanti et al., 2022; Oktavia & Yanuar, 2022)

Gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Latif & Sunarto, 2024). Pemimpin yang mampu memberikan arahan secara jelas, mengambil keputusan secara tepat, membangun komunikasi, serta memberikan dukungan kepada karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendorong pencapaian kinerja (Firdailla et al., 2021; Hardhiyanti et al., 2022). Penelitian Latif dan Sunarto (2024) membahas keterkaitan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, sedangkan Sunardi dan Munfarijah (2023) mengkaji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja

*Corresponding author.
E-mail: dosen02277@unpam.ac.id (Andi Sopandi)

karyawan. Firdailla et al. (2021) juga menempatkan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Temuan dan fokus penelitian tersebut memperlihatkan pentingnya mengkaji peran kepemimpinan dalam mendukung pencapaian hasil kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Julian & Amalya, 2025). Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, kesungguhan menjalankan pekerjaan, serta kesediaan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan (Ihsan, 2021; Nasution, 2021). Disiplin yang diterapkan secara konsisten dapat membantu perusahaan menjaga keteraturan proses kerja dan mengurangi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas (Abizar et al., 2025; Hardhiyanti et al., 2022). Abizar et al. (2025) mengkaji disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, sementara Julian dan Amalya (2025) membahas disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Kajian serupa juga dilakukan oleh Ihsan (2021), yang menempatkan disiplin kerja bersama gaya kepemimpinan autentik, motivasi kerja, dan pengembangan karier sebagai faktor yang diteliti dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja perlu dipahami sebagai dua aspek yang saling melengkapi dalam pengelolaan karyawan (Hardhiyanti et al., 2022; Oktavia & Yanuar, 2022). Kepemimpinan memberikan arah dan pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan konsistensi karyawan dalam menjalankan pedoman tersebut (Firdailla et al., 2021; Ihsan, 2021). Kepemimpinan yang baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak disertai kedisiplinan, demikian pula disiplin kerja membutuhkan arahan dan keteladanan agar dapat diterapkan secara efektif (Sihombing et al., 2022; Suwoko et al., 2024). Hardhiyanti et al. (2022) secara khusus mengkaji gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oktavia dan Yanuar (2022) turut mengkaji kedua faktor tersebut bersama kepuasan kerja, sedangkan Putri (2024) membahas hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berbagai kajian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, disiplin, dan kinerja merupakan bidang yang relevan untuk terus diteliti pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda.

Pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang, kajian mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi relevan untuk memahami faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan. Namun, penilaian mengenai kondisi aktual perusahaan perlu didasarkan pada data awal, seperti pencapaian target kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, penyelesaian tugas, serta hasil observasi dan wawancara. Data tersebut diperlukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat kesenjangan antara standar kinerja yang ditetapkan dan pencapaian aktual karyawan. Tanpa dukungan data empiris perusahaan, permasalahan kinerja tidak dapat disimpulkan hanya berdasarkan hasil penelitian terdahulu.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Firdailla et al. (2021), Hardhiyanti et al. (2022), serta Oktavia dan Yanuar (2022) mengkaji keterkaitan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian pada organisasi yang berbeda belum tentu menunjukkan pola pengaruh yang sama karena perbedaan karakteristik karyawan, sistem kerja, dan kebijakan organisasi. Perbedaan tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana kedua variabel tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan pada perusahaan yang memiliki karakteristik tersendiri.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dalam menjelaskan kinerja karyawan pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang spesifik mengenai kontribusi kedua faktor tersebut pada tingkat perusahaan, sehingga hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam merumuskan pendekatan kepemimpinan dan penerapan disiplin kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan dan penerapan disiplin kerja yang lebih efektif. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan membantu perusahaan mengidentifikasi aspek pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperkuat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang. Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Gaya kepemimpinan berperan sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik melalui bantuan perangkat lunak pengolahan data. Teknik analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Pengujian parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengujian simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dan menjelaskan kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	37	56,90%
	Laki-laki	28	43,10%
	Total	65	100,00%
Usia	< 25 tahun	18	27,70%
	25–30 tahun	11	16,90%
	31–40 tahun	27	41,50%
	> 41 tahun	9	13,80%
	Total	65	100,00%
Pendidikan	SMA/SMK	39	60,00%
	D3	5	7,70%
	S1	16	24,60%
	S2	5	7,70%
	Total	65	100,00%
Lama Bekerja	< 1 tahun	6	9,20%
	1–2 tahun	11	16,90%
	3–4 tahun	37	56,90%
	> 5 tahun	11	16,90%
	Total	65	100,00%

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1, dari 65 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (56,9%), berusia 31–40 tahun sebanyak 27 orang (41,5%), berpendidikan SMA/SMK sebanyak 39 orang (60,0%), dan memiliki masa kerja 3–4 tahun sebanyak 37 orang (56,9%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan pendidikan menengah dan pengalaman kerja 3–4 tahun. Data ini memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	rhitung X1	rhitung X2	rhitung Y	rtabel	Keputusan
P1	0,682	0,753	0,902	0,244	Valid
P2	0,721	0,746	0,871	0,244	Valid
P3	0,764	0,755	0,676	0,244	Valid
P4	0,859	0,897	0,732	0,244	Valid
P5	0,864	0,902	0,846	0,244	Valid
P6	0,897	0,918	0,882	0,244	Valid
P7	0,928	0,878	0,861	0,244	Valid

Pernyataan	rhitung X1	rhitung X2	rhitung Y	rtabel	Keputusan
P8	0,921	0,911	0,878	0,244	Valid
P9	0,914	0,857	0,894	0,244	Valid
P10	0,894	0,752	0,874	0,244	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan P1 sampai P10 pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,244. Nilai r hitung pada variabel gaya kepemimpinan berkisar antara 0,682 hingga 0,928, variabel disiplin kerja berkisar antara 0,746 hingga 0,918, sedangkan variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,676 hingga 0,902. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpa	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,956	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,950	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,950	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.00393172
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.076
	Negative		-.088
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.235
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.224
		Upper Bound	.246

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolineritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	13.281	2.919		4.551	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.283	.072	.387	3.914	.000	.665	1.503
	Disiplin Kerja	.388	.080	.482	4.881	.000	.665	1.503

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 5 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 0,665 > 0,10 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 1,503 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.135	1.912		2.686	.009
	Gaya Kepemimpinan	-.082	.047	-.265	-1.740	.087
	Disiplin Kerja	.047	.052	.137	.899	.372

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 6 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.281	2.919		4.551	.000
	Gaya Kepemimpinan	.283	.072	.387	3.914	.000
	Disiplin Kerja	.388	.080	.482	4.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu Y = 13,281 + 0,283X1 + 0,388X2. Nilai konstanta sebesar 13,281 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 13,281. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,283 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan, dengan disiplin kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,283. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,388 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, dengan gaya kepemimpinan tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,388. Kedua koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki arah hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773[a]	.598	.585	5.084

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

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,598 yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,8%, sedangkan sisanya sebesar 40,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaji, fasilitas kerja, Kenyamanan dalam bekerja dan sebagainya.

Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.281	2.919		4.551	.000
	Gaya Kepemimpinan	.283	.072	.387	3.914	.000
	Disiplin Kerja	.388	.080	.482	4.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 9, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,283, nilai t hitung sebesar 3,914, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,388, nilai t hitung sebesar 4,881, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima. Berdasarkan nilai koefisien regresi terstandarisasi, disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,482, lebih besar daripada gaya kepemimpinan sebesar 0,387. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam model penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1984.809	1	1984.809	62.566	.000[b]
	Residual	1998.575	63	31.723		
	Total	3983.385	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai Fhitung 62,566 > Ftabel 3,15 dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Group Mitra Indonesia.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang. Hasil pengujian memperoleh koefisien regresi sebesar 0,283, nilai t hitung sebesar 3,914, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kecenderungan peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan, dan memberikan dukungan kepada karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu karyawan memahami sasaran pekerjaan, tanggung jawab, serta standar kinerja yang perlu dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian Firdailla et al. (2021), Hardhiyanti et al. (2022), Latif dan Sunarto (2024), serta Oktavia dan Yanuar (2022), yang membahas hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa manajemen PT Group Mitra Indonesia Tangerang perlu mempertahankan pola kepemimpinan yang komunikatif, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,388, nilai t hitung sebesar 4,881, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi gaya kepemimpinan tetap. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Karyawan yang menjalankan tugas sesuai ketentuan dapat membantu perusahaan menjaga keteraturan operasional dan mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini memiliki keterkaitan dengan penelitian Abizar et al. (2025), Julian dan Amalya (2025), Ihsan (2021), serta Nasution (2021), yang membahas disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasil ini juga memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,482, lebih besar daripada gaya kepemimpinan sebesar 0,387. Artinya, dalam model penelitian ini, disiplin kerja menunjukkan pengaruh relatif yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat penerapan aturan kerja secara konsisten, melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas, dan memberikan keteladanan dalam kedisiplinan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang dilaporkan, nilai F hitung sebesar 62,566 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model yang diuji signifikan pada taraf 5 persen. Namun, terdapat ketidaksesuaian pada tabel ANOVA yang perlu diperiksa sebelum kesimpulan simultan ditetapkan. Tabel tersebut mencantumkan derajat kebebasan regresi sebesar 1 dan hanya mencantumkan disiplin kerja sebagai prediktor, sedangkan penelitian menggunakan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Secara konseptual, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, dan mendorong karyawan mencapai sasaran kerja, sedangkan disiplin kerja membantu memastikan bahwa arahan dan ketentuan perusahaan dilaksanakan secara konsisten. Hubungan kedua faktor tersebut dibahas dalam penelitian Hardhiyanti et al. (2022), Sihombing et al. (2022), serta Suwoko et al. (2024). Temuan dari penelitian-penelitian tersebut menjadi landasan untuk mengkaji gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Group Mitra Indonesia Tangerang, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja melalui pemberian arahan, komunikasi yang baik, pengambilan keputusan, dan dukungan kepada karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian hasil kerja. Selain itu, hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 62,566 dengan signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa model pengujian yang dilakukan signifikan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Group Mitra Indonesia Tangerang disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan melalui komunikasi yang terbuka,

arahan kerja yang jelas, pengambilan keputusan yang tepat, serta dukungan terhadap pengembangan kemampuan karyawan. Perusahaan juga perlu memperkuat disiplin kerja melalui penerapan peraturan yang konsisten, pengawasan pelaksanaan tugas, peningkatan ketepatan waktu, dan penegakan tanggung jawab secara proporsional. Kedua aspek tersebut perlu dikelola secara berkelanjutan agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan mencapai target perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan responden agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Abizar, M. A., Zulkarnain, I., & Sunardi, D. (2025). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(2), 115–121. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i2.682

Firdailla, W., Widyaningrum, E., & Rahmasari, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia. Benchmark, 1(2). https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.150

Guruh, M., Sabina, F., Budiman, S., & Putri, C. D. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi pada PT. Multi Makanan Tebet Barat. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 90–99. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.1047

Hardhiyanti, A. S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1). https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.667

Ihsan, R. M. (2021). Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja, & pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 6(2). https://doi.org/10.53712/jmm.v6i2.1060

Julian, D. O., & Amalya, N. T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Parkland World Indonesia. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(1), 1–8. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i1.160

Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *2*(1), 10–19. https://doi.org/10.70451/amanah.v2i1.18

Mulyadi. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Batik Modifikasi Mulie.Id Jakarta). COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(6). https://doi.org/10.59141/comserva.v3i06.1080

Nasution, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja, disiplin kerja kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rezky Raja Abadi. Jurnal Trias Politika, 5(1). https://doi.org/10.33373/jtp.v5i1.3078

Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA), 10(1). https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504

Octaviani, G., & Muhardi. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 2(2). https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524

Oktavia, S., & Yanuar, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4(1). https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17193

Oktavia, S., & Yanuar. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4(1). https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17193

Prastiwi, R., & Sanaba, H. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. REMB: Research Economics Management and Business, 2(2). https://doi.org/10.36232/remb.v2i2.1682

Putri, A. D., & Muis, I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, job description dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Siber Multi Disiplin, 3(1). https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i1.417

Putri, A. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(1). https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.23

Sihombing, N. S., Amril, A., Bachtiar, L. E., Parhusip, A., & Silaen, M. (2022). Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marantha Kreasindo Medan. Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(3). https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1001

Sopandi, A., Septiani , Y., & Afandi, M. F. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Duta Eka Nusantara Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 128–137. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.1055

Sunardi, D., & Munfarijah, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora DKI Jakarta dan Banten. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *1*(2), 33–39. https://doi.org/10.70451/amanah.v1i2.43

Suwoko, S. J., Diporini, V. A., & Rahmani, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ezra Science Bulletin, 2(2). https://doi.org/10.58526/ezrasciencebulletin.v2i2.193

Tanjung, A. W., & Afandi, M. F. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Inti Karya. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 158–167. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.1063

Trihatmo, A., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(1), 35–43. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i1.166