

KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KISEL MAKASSAR

Shelamita*, Irawati Nur, Andi Alfianto Anugrah Ilahi

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare

Email korespondensi: shelamulti1209@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan di PT. Kisel Makassar secara parsial dan simultan. Metode Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kisel Makassar dengan nilai t-hitung sebesar 4,813 dan nilai signifikan 0,000. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kisel Makassar dengan nilai t-hitung sebesar 3,771 dan nilai signifikan 0,001. Masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kisel Makassar.

Kata kunci: *Kepeimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja.*

Abstract: *This study aims to determine the leadership and work discipline of employees on the performance of employees at PT. Makassar Kisel partially and simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis and test hypothesis. The results showed that leadership has a positive and significant influence partially on the performance of employees at PT. Makassar Kisel with a t-count value of 5.698 and a significant value of 0.000. Work Discipline has a positive and significant effect partially on the performance of employees at PT. Makassar Kisel with a t-count value of 4.291 and a significant value of 0.000. Each variable has a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at PT. Kisel Makassar.*

Keywords: *Leadership; Work Discipline; Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri mereka sendiri untuk menghadapi kesulitan di masa depan agar dapat mencapai tujuan. Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja dengan baik selama proses ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang berkaitan langsung dengan kegiatan perusahaan dan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Ketika sebuah perusahaan membutuhkan talenta potensial, baik manajemen atau pimpinan maupun karyawan dapat secara optimal menyalurkan dan melaksanakan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk menjalankan segala aktivitas di perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi bagian integral dari suatu organisasi dan memegang peranan penting karena berfungsi sebagai pelaksana dan penerus ide dari seluruh aktifitas yang dijalankan oleh organisasi. Tanpa dukungan manusia yang memenuhi kualifikasi yang sesuai, organisasi tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara normal (Widodo et al., 2018). Sumber Daya manusia memiliki sifat yang unik dan berbeda pada setiap individu (Bukit et al., 2017). Manusia memiliki pemikiran, kebutuhan, kedudukan, keinginan dan tingkat Pendidikan yang beragam yang secara langsung dibawa ke dalam sebuah organisasi sehingga tidak dapat dikendalikan layaknya mesin, modal atau bahan baku yang bersifat pasif dan sepenuhnya dapat dikontrol demi mendukung realisasi tujuan organisasi (Baskoro, 2014). Keunikan serta keberagaman tersebut yang mendorong perlunya tatakelola manajemen yang baik dengan

mengintegrasikan keberagaman yang ada menjadi sumber daya yang terpadu sehingga mendorong tercapainya tujuan individu maupun tujuan organisasi (Soliha, 2008). Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam melihat performa organisasi adalah tercapainya kinerja dari masing-masing individu karyawan. Kinerja merujuk pada kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ada yang dilakukan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Toendan, 2022). Kinerja karyawan merupakan akumulasi dari perilaku positif masing-masing karyawan yang pada akhirnya menciptakan budaya kerja yang prima dan berorientasi pada kinerja organisasi secara menyeluruh (Kinicki, 2021). Dengan demikian, kinerja setiap karyawan perlu diperhatikan guna mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan atas kinerja karyawan atas pencapaian tujuan yang maksimal membutuhkan sikap kedisiplinan karyawan (Widodo et al., 2018). Disiplin kerja merujuk pada sikap individu yang bertindak secara profesional, menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab, memberi rasa hormat, menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berlaku (Champoux, 2011). Disiplin harus diawali dengan latihan, terutama pikiran dan sikap, untuk mengembangkan kebiasaan pengendalian diri dan ketaatan pada hukum yang berlaku (Saputra et al., 2023). Selain aspek kedisiplinan, peran kepemimpinan juga memegang kendali yang krusial yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan (Nur, 2021). Kepemimpinan merujuk pada tindakan mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik individu dan kelompok untuk mencapai tujuan (Baskoro, 2014). Kepemimpinan merepresentasikan tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan perilaku karyawan agar mereka dapat bekerja sama dan menghasilkan performa yang bernilai positif bagi pertumbuhan organisasi (Widodo et al., 2018). Fungsi kepemimpinan yang dilaksanakan secara efektif sangat berkaitan dengan pola perilaku pekerja yang terbentuk (Mulyana et al., 2019). Karena seorang pemimpin atau manajer memiliki wewenang dalam mengatur maupun mengelola setiap anggota dibawahnya (Robbins & Judge, 2011).

Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam menentukan arah pergerakan organisasi. Oleh karena itu diperlukan figur pemimpin untuk mengatur dan mengatur organisasi agar dapat mencapai tujuannya (Ilahi & Arifuddin, 2022). Seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana ia dapat mempengaruhi orang lain dengan kharismanya sekaligus mengendalikan segala situasi dan kondisi di lingkungannya. Seorang pemimpin juga harus stabil secara emosional untuk memimpin anggota di bawahnya dan bersikap adil kepada mereka. Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial di mana peran pemimpin adalah mengupayakan partisipasi sukarela bawahannya dalam suatu sasaran untuk mencapai tujuan organisasi (Kreitner, 2005). Sementara definisi lain menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi atau anggota kelompoknya menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi yang telah ditentukan (Robbin, 2008). Meningkatkan serta mempertahankan prestasi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan yang dapat menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika yang ada.

Fungsi kepemimpinan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam memastikan perjalanan suatu organisasi mengarah pada tujuan yang sesuai. Hal tersebut juga berlaku bagi PT. Kisel Makassar. PT. Kisel atau Koperasi Telekomunikasi Seluler Makassar adalah penyedia layanan saluran distribusi (penjualan dan distribusi), layanan umum (layanan publik) dan infrastruktur telekomunikasi (telecommunication infrastructure services). Bisnis infrastruktur telekomunikasi bertujuan menjalin hubungan kerjasama dengan operator telekomunikasi untuk mendukung berbagai proses bisnis (Ishlahush et al., 2020). Sementara itu, bisnis General

Services mengoptimalkan potensi bisnis untuk memenuhi permintaan akan produk dan layanan yang mendukung operasional bisnis dan perkantoran (Fajri & Munandar, 2022).

PT. Kisel Makassar didirikan pada tanggal 23 Oktober 1996 sebagai entitas untuk mendukung kebutuhan internal Telkomsel dari aspek sumber daya manusia. Permasalahan yang ada pada PT Kisel Makassar yaitu menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena gaya kepemimpinan dan kurangnya disiplin kerja pada karyawan, yang menimbulkan suasana kerja yang kurang bagus di PT. Kisel Makassar. Karyawan dan pimpinan diharapkan dapat berperan dalam mewujudkan dan mengatasi segala permasalahan yang berkaitan dengan kualitas PT. Kisel Makassar di perusahaan ini. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Kisel Makassar tentunya terkait dengan jalannya fungsi kepemimpinan dalam tubuh organisasi. Karena fungsi kepemimpinan harusnya dapat bekerja mempengaruhi arah perilaku bawahan dan stakeholders guna mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Nasution et al., 2015). Selain itu, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efektifitas fungsi kepemimpinan yang dijalankan (Puji et al., 2019). Oleh karena itu, seluruh elemen dalam organisasi harus bisa saling mendukung terutama jalannya fungsi kepemimpinan dengan adanya kesadaran dari setiap karyawan yang bekerja bertanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan di PT. Kisel Makassar secara parsial dan simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin adalah mengupayakan partisipasi sukarela bawahannya dalam suatu sasaran untuk mencapai tujuan organisasi (Kreitner, 2005). Selain itu, kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi atau anggota kelompoknya menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi yang telah ditentukan (Robbin, 2008). Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen berkualitas tinggi untuk memaksimalkan efisiensi. Pemimpin menciptakan visi jangka panjang dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapainya. Adapun indikator dari kepemimpinan yaitu Keputusan terpusat yang memungkinkan agar semua orang bergerak menuju arah yang sama. Pekerjaan Terperinci pimpinan memberitahu tugas apa saja yang dikerjakan karyawan. Subjektifitas pimpinan pemimpin melibatkan perasaan pribadinya seperti menilai pekerjaan karyawan penilaian ini berdasarkan selernya terhadap karyawan tersebut. Pandangan sebagai *lips service* seperti memberikan kesempatan kepada bawahan untk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja. Kontrol yang berarti pemimpin mengawasi pekerjaan karyawan dengan ketat (Sutikno, 2014).

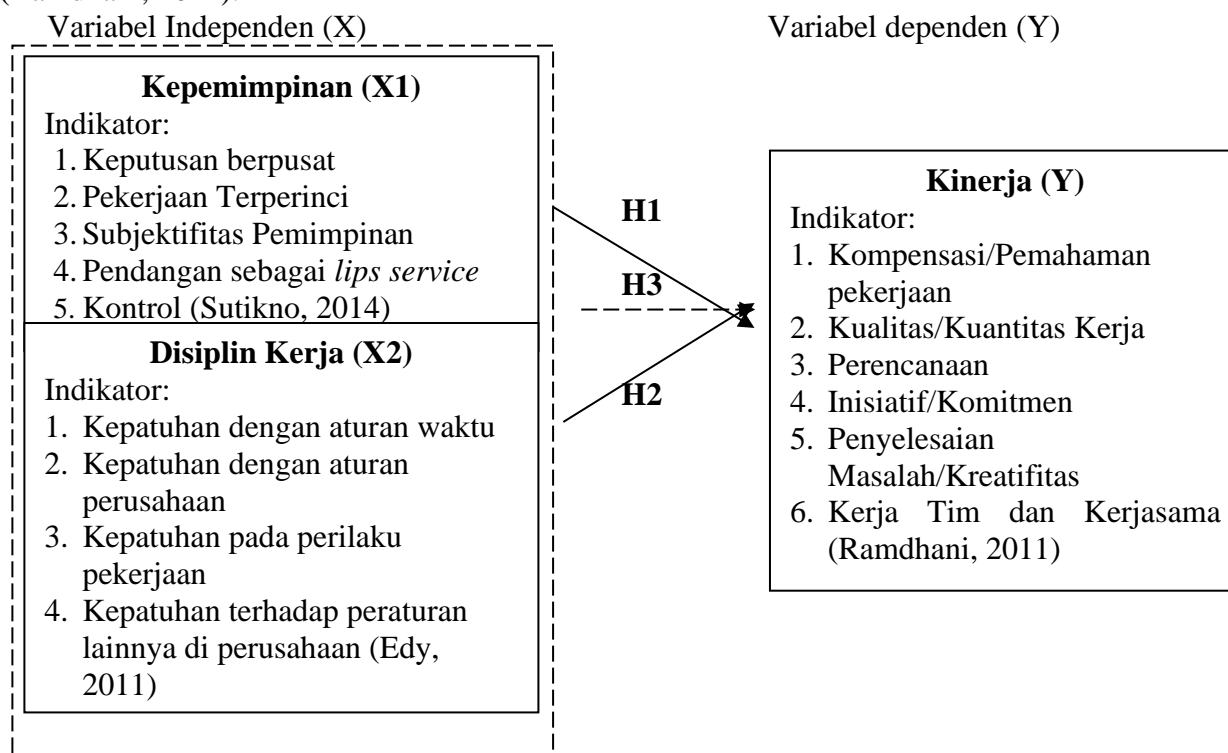
Disiplin Kerja

Disiplin didefinisikan sebagai seperangkat aturan, pedoman, dan praktik yang mengatur perilaku individu dan kelompok dalam suatu perusahaan (Siregar, 2022). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar dan menghancurkan yang diberikan kepadanya (Rivai, 2012). Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu kepatuhan terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk dan jam pulang kerja jam istirahat, kepatuhan dengan aturan perusahaan seperti tentang cara berpa kain dan bertingkah laku dalam pekerjaan, kepatuhan pada perilaku pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai

dengan jabatan tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, kepatuhan terhadap peraturan lainnya diperusahaan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan perusahaan (Edy, 2011).

Kinerja

Kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi sebagian besar disebabkan oleh karyawan yang berkualitas dan efektifitas yang memadai, terutama dalam mendorong kinerja karyawan yang memiliki ciri kualitas dan kuantitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya. Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pekerja, penerimaan penjelasan delegasi tugas, dan peran pekerja dan tingkat motivasi (Saleh, 2018). Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Ferawati, 2017). Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai secara kuantitatif dan kualitatif oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Marjaya, 2019). Adapun indikator dari kinerja yaitu kompensasi pemahaman pekerjaan menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektifitas kerja, Kualitas/Kuantitas Kerja menyelesaikan tugas secara teliti akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan, Perencanaan menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasi kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuannya, Inisiatif/Komitmen menunjukkan tanggung jawab pribadi Ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan, Penyelesaian Masalah/Kreativitas mengidentifikasi dan menganalisis masalah (Ramdhani, 2011).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variable independen terdiri dari kepemimpinan dan kedisiplinan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data yang digunakan berupa data hasil kuesioner. Data diperoleh dari hasil jawaban dari responden pada kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Kisel Makassar. Karena jumlah karyawan sebanyak 40 orang tidak termasuk pimpinan berjumlah 1 orang, maka seluruh populasi karyawan dijadikan sample penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Untuk menguji secara parsial antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kisel Makassar menggunakan uji t. Uji t menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, uji-t dilakukan guna membuktikan hipotesis penelitian, yaitu apakah variabel independen secara parsial atau secara terpisah mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan untuk menguji secara simultan antara variable kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kise Makassar menggunakan uji F dan diproses menggunakan SPSS 23.0. Uji F atau uji kelayakan model dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Sugiyono, 2014). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima

Jika F-hitung > F-tabel maka Ho diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil uji regresi dapat ditampilkan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.647	.497		1.302	.201
	KEPEMIMPINAN	.565	.117	.528	4.813	.000
	DISIPLIN_KERJA	.306	.081	.413	3.771	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan data diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda dari masing-masing variabel adalah:

$$Y = -0,647 + 0,565 X_1 + 0,497 X_2$$

Hal ini dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan regresi di atas:

1. Nilai koefisien regresi positif untuk variabel Kepemimpinan (X₁) yaitu 0,565. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien

regresi positif. Jika nilai kepemimpinan mengalami kenaikan 1 maka nilai kinerja meningkat senilai 56,5%. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah pada variable independent dan variable dependen.

2. Nilai koefisien regresi positif untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,306. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif. Jika nilai disiplin kerja mengalami kenaikan 1 maka nilai kinerja meningkat senilai 30,6%.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji-t dilakukan guna membuktikan hipotesis penelitian, yaitu apakah variabel independen secara parsial atau secara terpisah mempengaruhi variabel dependen. Tabel berikut memberikan informasi analisis uji parsial dari output SPSS 23.0:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.647	.497		1.302	.201
	KEPEMIMPINAN	.565	.117	.528	4.813	.000
	DISIPLIN_KERJA	.306	.081	.413	3.771	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Nilai t-hitung variabel kepemimpinan (X1) sebesar 4,813 dengan nilai signifikansi 0,000, dan nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,771 dengan nilai signifikansi 0,001, sesuai tabel di atas. Untuk mengetahui nilai dari t-tabel dalam uji parsial (uji t) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 40 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 37) = 2,026
 \end{aligned}$$

Nilai t-tabel sebesar 2,026 diperoleh dari sebaran nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 0,05 yang artinya:

1. Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan kepada variabel kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar. Hal ini tercermin dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $4,813 > t\text{-tabel } 2,026$.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja Karyawan PT. Kisel Makassar. Hal ini tercermin dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan t-hitung $3,771 > t \text{ tabel } 2,062$.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel berikut menggambarkan analisis hasil uji simultan dengan output SPSS 23:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.529	2	.765	33.672	.000 ^b
	Residual	.840	37	.023		
	Total	2.370	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber: (Hasil Penelitian, 2023)

Nilai Fhitung pada tabel 3 adalah 33,672 dengan nilai signifikan 0,000. Jumlah sampel (n) adalah 40, dan jumlah variabel independent dan dependen(k) adalah 3, yang berarti bahwa:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= f(k-1 ; n - k) \\ &= f(23-1 ; 40 - 3) \\ &= f(2 ; 37) = 3,252 \end{aligned}$$

Nilai F tabel sebesar 3,252 diperoleh dari distribusi nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 0,05 menggunakan persamaan di atas. Hasilnya nilai Sig (0,000) (0,05) dan nilai Fhitung (33,672) > Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar dipengaruhi oleh nilai Ftabel (3,252) yang berarti variable kepemimpinan dan 230variable disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable kinerja karyawan pada PT. Kisel Makassar (Y).

Koefisien Determinasi

Yaitu menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut menggambarkan analisis output SPSS 23:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.626	.15070

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Diketahui nilai R² atau R_{square} sebesar 0,645, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh sebesar 0,645 atau (64,5%) terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya 0,355 atau (35,5%) berpengaruh terhadap kinerja (Y). dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kisel Makasar. Diketahui nilai t hitung variabel kepemimpinan yaitu 4,813 > 2,026 dari t-tabel, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memperhatikan detail tugas, kemampuan memberikan solusi, kemampuan melakukan perubahan, tanggung jawab, dan kemampuan memperhatikan dan mengawasi digunakan untuk menilai tanggapan responden. Berdasarkan hasil uji tentang Kepemimpinan, setiap indikator dianggap valid oleh responden. Pemimpin yang baik adalah salah satu faktor yang secara signifikan meningkatkan kualitas kerja. Hasil penelitian ini juga selaras dan diperkuat oleh hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, bahwa menurut hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Polsek Medan Area (Hasibuan, 2018). Hal serupa juga dikemukakan oleh Marjaya & Pasaribu yang mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara aspek kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang (Marjaya, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung disiplin kerja 3,771 > 2,026 t-tabel, dan signifikansi 0,001 < 0,05, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Indikator seperti datang tepat waktu, memakai pakaian kerja, menjaga sikap, dan menaati peraturan digunakan untuk menilai respon responden. Hasil penelitian ini juga selaras dan diperkuat oleh hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Arif, Maulana & Lesmana yang

menemukan bahwa variabel disiplin kerja terbukti secara empiris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan (Arif, 2020). Selain itu, hasil temuan serupa juga dikemukakan oleh Ferawati dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya (Ferawati, 2017). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti secara empiris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Namun temuan hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh, & Utomo bahwa menurut hasil temuannya tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi di Di PT. Inko Java Semarang (Saleh, 2018).

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 33,672 > 3,252$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar, dengan besarnya pengaruh 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini juga selaras dan diperkuat oleh hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Sibagariang & Simamora yang menemukan bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara empiris berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar (Siregar, et al. 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti yaitu; Variabel Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kisel Makassar; Variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PT. karyawan Kisel Makassar.

Saran

Adapun saran yang peneliti rekomendasikan antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Kisel Makassar
Disarankan agar PT. Kisel Makassar terus hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan karyawan, serta hubungan karyawan.
2. Bagi Peneliti
Peneliti selanjutnya dapat memperpanjang masa studi untuk mencapai hasil yang penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal variabel, dimana variabel dalam penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel dan memperluas cakupan wilayah penelitian, sehingga penelitian selanjutnya menemukan hal yang baru dalam hasil penelitiannya.

REFERENSI

Buku

- Arif, Ramdhani. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Pancakarya Nusa.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahman, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zahir Publishing.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, And Organizations*, Fourth Edition. Pearson.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada media group.
- Kinicki, Angelo. (2021). *Organizational behavior : A Practical, Problem-Solving Approach: Vol. Mc. Graw Hill* (Third). McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R. and Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). PT. Salemba empat.
- Rivai, V. dan D. M. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (3rd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin, S. and J. T. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). PT. Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (12th ed.). PT. Alfabeta.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistika.

Artikel Jurnal

- Arif, M. , Maulana. T. , & Lesmana. M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, Vol 4, Issue (2).
- Baskoro, Aji. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Management Analysis Journal* Vol. 3, Issue (2).
- Fajri, A., & Munandar, A. (2022). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan pada industri infrastruktur telekomunikasi tahun 2017-2021. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, Vol 5, Issue (4), 1586.
- Ferawati, A. (2017). (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Agora*, Vol 5, Issue (1).
- Hasibuan, S. M. (2018). (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, Issue (1).
- Ilahi, & Arifuddin. (n.d.). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah. In *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir* Vol. 1, Issue (4).
- Ishlahush, M., Aditya, S., Chumaidiyah, E., & Suryana, N. (2020). Analisis Pemilihan Alternatif Investasi Perangkat Cdc Di Pt. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia Di Daerah Yang Tidak Teraliri Listrik Analysis Of Selecting Alternative Investment Cdc Devices In Pt. Indonesia Telecommunication Infrastructure In Regions Which Are Not Electrically Lowed. *Jurnal Teknik*, Vol 2, Issue (1).
- Marjaya, I. , & P. F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, Issue (1).
- Mulyana, A., Hamid, F., & Mansur, S. (2019). Kepemimpinan efektif melalui kompetensi komunikasi di Media Nusantara Citra Group. *Jurnal Kajian Komunikasi*, Vol 7, Issue (2).
- Nasution, W. N., Fakultas, D., Tarbiyah, I., Uin, K., & Medan, S. U. (2015). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, Vol 22 Issue (1).
- Nur, I. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura*. *Amsir Management Journal* Vol 2, Issue (1)

- Puji, R., Fakultas, A., Dan, E., Islam, B., & Jember, I. (2019). Optimalisasi Pemberdayaan Perempuan Dalam Kepemimpinan Efektif. In *Jurnal Kajian Perempuan & Keislaman* (Vol. 12, Issue 2).
- Saleh, A. R. , & U. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. . *Jurnal Among Makarti*, Vol 1, Issue (1).
- Saputra, Rahayu, & Choiriyah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, Vol. 4 (No. 1).
- Siregar, L. R. M. , S. S. A. , & S. B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, Vol 4, Issue (2).
- Soliha, E. & H. (2008). Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi (FE)*, Vol 7 (2), 83–93.
- Toendan, R. Y. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, Vol. 3 (No. 3).
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, B. C. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Sekolah Tinggi Teknik Teknik Ibnu Sina Batam.