



THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NEO KOSMETIKA INDUSTRI IN THE PRODUCTION DIVISION

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NEO KOSMETIKA INDUSTRI PADA DIVISI PRODUKSI

Siti Rohimah ¹, Reimond Hasangapan Mikkael ²

¹² Manajemen; Universitas Panca Sakti bekasi; Jl. Raya Hankam no. 54, 021-84979181;
e-mail: siti.rohimah1401@gmail.com¹, rhmnapitupulu@gmail.com²

Abstrak: Kepemimpinan dan Disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Neo Kosmetika Industri khususnya pada divisi produksi dan sampel penelitian sebanyak 41 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian regresi linear berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 dan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 38,7% yang mana menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan tersebut cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dari hasil penelitian ini pimpinan PT. Neo Kosmetika Industri terus mengembangkan kepemimpinannya serta karyawan PT. Neo Kosmetika Industri terus meningkatkan disiplin kerjanya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract: Leadership and work discipline play an important role in improving employee performance. This study aims to examine the influence of leadership and work discipline on the performance of employees of PT. Neo Kosmetika Industri in the production division. The population of this research is all employees of PT. Neo Kosmetika Industri, especially in the production division and research sample of 41 people. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression research models, classical assumption tests, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of this study indicate that there is a significant simultaneous influence of leadership and work discipline on the performance of employees of PT. Neo Kosmetika Industri in the production division. This is evident from the test results with a significance value of 0.000 greater than 0.05 and with a coefficient of determination (R^2) of 38.7% which indicates that the resulting value has sufficient influence on employee performance. It is hoped that from the results of this study the leadership of PT. Neo Kosmetika Industri continues to develop its leadership and employees of PT. Neo Kosmetika Industri continues to improve its work discipline to get maximum performance.

Keywords: leadership, work discipline, employee performance

1. Pendahuluan

Dewasa ini kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali



menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Dalam era globalisasi ini dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi yang diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sehingga, maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Dalam sebuah organisasi, pemimpin mempunyai fungsi dan peran yang sentral. Fungsi dan peran kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin merupakan kekuatan utama untuk menggerakkan sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama (Herawati, 2015). Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan seorang pemimpin juga mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja yang dipimpinnya. Yaitu dimana disiplin kerja seorang karyawan dapat mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi, sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Puri Palupi, 2020). Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada



merupakan penyebab terbanyak indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pemimpin sebaiknya memberikan program orieantasi kepada tenaga karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas atau tidak dijalankan sebagai mana mestinya (Tsauri, 2013).

Agar manajemen perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang bermutu, berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai (Tarlis et al., 2020). Menurut (Sutrisno, 2014) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sedangkan menurut (Windy Dyah, 2016) kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tertentu (Tarlis et al., 2020).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. Melalui penelitian ini dapat diketahui apakah dengan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik atau tidak. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana penelitian ini dirancang secara sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan antar variabel.

Teknik pengukuran data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang fenomenal sosial (Sugiyono, 2016). Dalam mengisi skala likert responden memilih kategori sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	Nilai = 5
Setuju (S)	Nilai = 4
Netral (N)	Nilai = 3
Tidak Setuju (TN)	Nilai = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai = 1



Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel, dan kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan yang ada pada kuesioner.

A. Variabel Penelitian

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi”. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang diteliti yaitu dua variabel bebas: Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan satu variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y). Dimana kinerja karyawan sebagai tolak ukur dari kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Teknik Analisis data

1. Uji Validitas

Hasil Penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2016). Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner. Teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi produk moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap pertanyaan itu signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan program SPSS 26.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0,60. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut (Ghozali, 2018).

3. Uji Asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sambungan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel

dependen. Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R square berkisar 0 sampai 1 (Sugiyono, 2016).

2. Uji F simultan

- Dinyatakan signifikan jika $\text{Sig} < 0.05$ atau nilai f hitung $> f$ tabel (Sugiyono, 2016).
- Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a diterima
- H_{03} : diduga kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada Divisi Produksi.
- H_{a3} : diduga kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada Divisi Produksi.

3. Uji t parsial

- Membandingkan nilai t -hitung dan t -tabel apabila t -hitung $> t$ -tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).
- Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05.
- Apabila nilai $\text{sig} < 0.05$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait.
- Apabila nilai $\text{sig} > 0.05$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0,721	0,254	Valid
	X1.2	0,563	0,254	Valid
	X1.3	0,480	0,254	Valid
	X1.4	0,620	0,254	Valid
	X1.5	0,790	0,254	Valid
	X1.6	0,747	0,254	Valid
	X1.7	0,514	0,254	Valid
	X1.8	0,764	0,254	Valid
	X1.9	0,632	0,254	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	X1.10	0,784	0,254	Valid
	X1.11	0,701	0,254	Valid
DISIPLIN KERJA (X2)	X2.1	0,606	0,254	Valid
	X2.2	0,701	0,254	Valid
	X2.3	0,575	0,254	Valid
	X2.4	0,475	0,254	Valid
	X2.5	0,508	0,254	Valid
	X2.6	0,412	0,254	Valid
	X2.7	0,630	0,254	Valid
	X2.8	0,672	0,254	Valid
	X2.9	0,638	0,254	Valid
	X2.10	0,652	0,254	Valid
	X2.11	0,669	0,254	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,478	0,254	Valid
	Y2	0,63	0,254	Valid
	Y3	0,579	0,254	Valid
	Y4	0,475	0,254	Valid
	Y5	0,672	0,254	Valid
	Y6	0,671	0,254	Valid
	Y7	0,465	0,254	Valid
	Y8	0,379	0,254	Valid
	Y9	0,582	0,254	Valid
	Y10	0,501	0,254	Valid
	Y11	0,479	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1. maka dapat diketahui informasi bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki kriteria valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r tabel yakni 0,254 yang berarti secara keseluruhan indikator variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah sah atau valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)	0,87	0,60	Reliabel
DISIPLIN KERJA (X2)	0,781	0,60	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 2. maka dapat diketahui informasi bahwa seluruh nilai Cronbach Alpha melebihi nilai Alpha. Karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Statistik	Nilai	Keterangan
N	41	Terdistribusi normal
Mean	0.000	
Standar Deviasi	2.99	
Kolmogorov-Smirnov	.167c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.588d	

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan SPSS 26.0 tahun 2023

Keterangan: Berdistribusi normal Sig. > 0,05 (Field, 2018)

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 3. maka dapat diketahui informasi sebagai berikut:

- Nilai Signifikansi Kolmogorov-Smirnov 0,167 lebih besar dari 0,5
- Nilai Signifikansi Monte Carlo Sig. (2-tailed) 0,588d lebih kecil dari 0,5
- Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan residual model penelitian terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson(dW)

Kriteria	Nilai	Keterangan
DL	1.3992	Tidak Terjadi Autokoreasi
DU	1.6031	
4-DU	2.3969	
Durbin-Watson	1.762	

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Autokorelasi Durbin-Watson (dW) pada tabel 4. maka dapat diketahui informasi sebagai berikut: Nilai Durbin-Watson model penelitian sebesar 1.762, berdasarkan ketentuan yang ada pada tabel di atas maka dapat diketahui nilai DW model lebih kecil dari 4-DU (2.3969) dan lebih besar dari DU (1.6031). Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak terjadi gejala Autokorelasi dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas Metode Penelitian

Variabel	Collinearity Statistics		Multikolinearitas
	Tolerance	VIF	
X1	0.971	1.029	Tidak
X2	0.971	1.029	Tidak

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023



Berdasarkan hasil perhitungan Uji Multikoleniaritas pada tabel 5. maka dapat diketahui informasi sebagai berikut:

- Variabel penelitian memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, berdasarkan hal tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikoleniaritas.
- Variabel penelitian memiliki nilai VIF lebih besar dari 10, berdasarkan hal tersebut dinyatakan terjadi gejala multikoleniaritas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas metode Glejser Variabel Penelitian

Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
X1	0.105	Tidak
X2	0.115	Tidak

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Heteroskedastisitas metode Glejser Variabel Penelitian pada tabel 6. maka dapat diketahui informasi sebagai berikut: Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Sig lebih besar dari 0.05, berdasarkan hal tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Analisis koefisien determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
.622a	0.39	0.35	3.07	Rendah

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7. Maka diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian variabel Y sebesar 0.39 tergolong dalam kategori rendah. Nilai tersebut menunjukkan variabel X1 dan X2 dapat menjelaskan variabel dependen Y sebesar 38.7% sedangkan sisanya 61.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji F simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	226.61	2.00	113.30	12.006	.000b	Signifikan
Residual	358.61	38.00	9.44			
Total	585.22	40.00				

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8. diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai Signifikan hasil perhitungan uji F simultan sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05. maka dapat diketahui bahwa X1 dan X2, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y.

- Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat diputuskan **H_a diterima** dan **H₀** ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji t Parsial

variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	15,99	5,69	2,81	0,008	
X1	0,041	0,082	0,50	0,618	Tidak
X2	0,557	0,118	4,72	0,000	signifikan

Sumber: Data Penelitian diolah menggunakan Software SPSS 26.0 tahun 2023

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 15.99 + 0.041 (X1) + 0.557 (X2) + e$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi (B) 0.041 dan signifikan (Sig) 0.618 lebih **besar** dari 0.05, maka dapat dinyatakan **tidak terdapat** pengaruh **positif** signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan sebesar 0.557 poin, berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan **H₂ diterima** dan **H₀** ditolak.
- Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) 0.557 dan signifikansi (Sig.) 0.000 lebih **kecil** dari 0.05, maka dapat dinyatakan **terdapat** pengaruh **positif** signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan sebesar 0.557 poin, berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan **H₂ diterima** dan **H₀** ditolak.

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 9. Tidak bisa dikatakan orang itu adalah pemimpin jika tidak ada yang dipimpinnya (Herawati, 2015). Kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja (Nurjaya et al., 2020).

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,041 artinya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai



signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,618 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 9.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2020). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2018).

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh dengan memperoleh nilai hasil koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,557 yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai significansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 3 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 8.

Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai significansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima sedangkan H₀ ditolak.



4. Kesimpulan

Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. Artinya kepemimpinan yang diterima oleh para karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang selalu diterapkan oleh para karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi telah meningkatkan kinerja mereka sendiri. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Neo Kosmetika Industri pada divisi produksi. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 dan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 38,7% yang mana menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan tersebut cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 5th Edition* (5th ed.). SAGE Publications Inc.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, H. (2015). *pengantar manajemen* (M. Afriawanyah (ed.); oktober). beringin mulia.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin UA, A. N. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2, 1.
- Puri Palupi, D. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi*, 15, 2.
- Rivai. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmiah Kedinggantaraan*, 15, 2.
- Singodimedjo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. PMB (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Abadi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarlis, A., Al-Dinsaadi, M., & Dayyan, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Y. *Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2, 1.
- Tsauri, S. (2013). *manajemen sumber daya manusia* (A. Mutohar & N. Afandy (eds.); pertama). STAIN Jember Press.
- Windy Dyah, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5, 9.