**The Impact Of Leadership, Teamwork, And Work Discipline On Employee Performance
At PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo**

**Dampak Kepemimpinan, Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo**

Yofhi Septian Panglipurningrum¹, Abdul Rahman^{2*}, Lukman Ahmad Imron Pahlawi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta^{1,2,3}

Email: yofhiseptian90@gmail.com

Abstract

This study aims to test and find out empirical evidence of the influence of Leadership, Teamwork and work discipline variables on Employee Performance at PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. The population used in this study were Employees of PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. This study was conducted using a questionnaire to 98 respondents who were determined using a sampling technique, namely Convenience Sampling with the type of method used, namely simple random sampling. Then an analysis was carried out on the data obtained in the form of quantitative analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test and determination coefficient test (R^2). The test results show that the Leadership variable has a positive and significant effect on Employee Performance indicated by a significance value of 0.00. The Teamwork variable has a positive and significant effect on Employee Performance indicated by a significance value of 0.021. The teamwork variable has a positive and significant effect on Employee Performance indicated by a significance value of 0.012. And the leadership variable has a positive and significant effect on Employee Performance indicated by a significance value of 0.000. Meanwhile, the results of the F test show that the regression model can be used to predict Employee Performance, this is indicated by the significance value of the F test of 0.000. The results of the determination test (R^2) obtained a result of 0.598 which means that Employee Performance can be explained by the variables of leadership, teamwork and work discipline by 59.8% while the remaining 40.2% is explained by other variables not included in this research model, including: work environment, communication, organizational culture, compensation, and others. The teamwork variable is the most dominant variable of the four independent variables that influence Employee Performance at PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo.

Keywords: Leadership, Teamwork and Employee Performance Work Discipline.

Abstrak

Kepemimpinan, Teamwork dan disiplin kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesiner terhadap 98 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Convenience Sampling dengan jenis metode yang digunakan yaitu simple random sampling. Kemudian dilakukan analisis terhadap data data diperoleh berupa analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Variabel Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Variabel teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Dan variabel kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Hasil uji determinasi (R^2) didapat hasil sebesar 0,598 yang berarti Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, teamwork dan disiplin kerja sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, antara lain : lingkungan kerja, komunikasi, budaya organisasi, Kepemimpinan, dan lain-lain. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dari empat variabel independen yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo.

Kata kunci : Kepemimpinan, Teamwork Dan Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin majunya perkembangan zaman semakin berkembang pesat industri manufaktur di Indonesia. Banyak perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang ketat demi menjaga eksistensinya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, peran Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan. Dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan, tidak jauh dari peranan serta tanggungjawab seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Mempunyai sumber daya yang unggul dan kompeten dapat memberikan kontribusi yang baik bagi suatu perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. sumber daya manusia adalah suatu unsur yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peranan manusia walaupun berbagai faktor yang diperlukan itu sudah tersedia, perusahaan tidak dapat berjalan karena manusia merupakan penyelenggara dan pengarah jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, jika tidak memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan dinilai sangat penting. Oleh sebab itu, perusahaan maupun karyawan berusaha melakukan berbagai upaya dalam memberikan kinerja yang optimal dan berkualitas pada saat bekerja.(Khoifatul Badriyah et al., 2022) Sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional. perusahaan dalam mencapai Keberhasilan tujuannya merupakan salah satu gambaran dari organisasi yang efektif. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang tinggi melalui peningkatan kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi produk yang dapat di hasilkan dalam waktu singkat oleh karyawan, maka dapat di katakana semakin tinggi pula tingkat kinerja kerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang

pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Selanjutnya, Teamwork merupakan sekumpulan Karyawan, yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan kinerja yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi agar apapun tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik (Sinambela, 2017).

Team work menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam teamwork. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang dan kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.(Rahmi, 2021) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, Disiplin Kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Pelni et al., 2021). Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan 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.(Sadat et al., 2020) Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan Karyawan terhadap pelanggaran yang dilakukan Karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat Karyawan benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja. (Suci et al., 2024) PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo adalah salah satu perusahaan yang turut andil dalam

membawa maju dan berkembangnya kabupaten Sukoharjo dibidang tekstil. Dalam penelitian ini diungkap beberapa permasalahan pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. Banyaknya karyawan 0,9% yang terlambat dalam intruksi kerja yang seharusnya datang 15 menit sebelum mulainya pekerjaan. dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama diantara masing-masing bidang. akan terjadi suasana batin seorang individu dalam unit organisasi berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. Data tersebut diambil dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 6288 yang terdapat pada bpjs ketenagakerjaan (<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>).

Dalam pengamatan sepintas tampaknya masalah kinerja PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo yang terkait dengan efisien waktu memerlukan perhatian dan perlu dicari solusinya. Kondisi yang harus diperbaiki dalam permasalahan sikap, kualitas dan perilaku pimpinan perlu ditingkatkan, kebutuhan partisipasi, kesempatan untuk maju, serta pengawasan yang lebih profesional, Secara singkat, masalah kinerja, kepemimpinan, teamwork dan disiplin menjadi persoalan utama yang harus dicari solusinya. Berdasarkan femonena tersebut mengindikasikan bahwa Kinerja karyawan di PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo , dipengaruhi oleh kepemimpinan, teamwork dan disiplin kerja, namun hal tersebut belum tentu dirasakan oleh setiap karyawan di PT.Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. Berdasarkan uraian tersebut, perlu diteliti tentang “DAMPAK KEPEMIMPINAN, TEAMWORK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI REJEKI ISMAN TBK SUKOHARJO”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019). Selanjutnya, Teamwork merupakan sekumpulan Karyawan, yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang

manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan kinerja yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi agar apapun tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik (Sinambela, 2017). Team work menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam teamwork. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang dan kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. (Rahmi, 2021) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, Disiplin Kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Pelni et al., 2021). Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan 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. (Sadat et al., 2020) Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan Karyawan terhadap pelanggaran yang dilakukan Karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat Karyawan benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja. (Suci et al., 2024).

METODE

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis ilmu pengetahuan, pengembangan konsep serta menambah wawasan tentang penelitian dan ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis SPSS for Windows, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. yang

berjumlah 98 orang, yang seluruhnya kemudian dijadikan sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : Kepemimpinan, Teamwork dan Disiplin kerja Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument, yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas,. Dan uji hipotesis, yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel memiliki rhitung lebih besar dari rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), rtabel dari penelitian ini adalah 0,304. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, Teamwork dan Disiplin kerja. terbukti valid.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, memiliki nilai *alpha cronbach* 0,838 lebih besar dari 0,60, Teamwork, memiliki nilai *alpha cronbach* 0,856 lebih besar dari 0,60, Disiplin kerja memiliki nilai *alpha cronbach* 0,760 lebih besar dari 0,60, dan Kinerja memiliki nilai *alpha cronbach* 0,818 lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandartized Residual
Klmogorov-Smirnov Z	1.319
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.062

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data diperoleh nilai asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,062 lebih besar dari 0,05 maka data menunjukkan normal.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,362	2,763	Tidak terjadi Multikolinieritas

Teamwork	0,356	2,811	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin kerja	0,539	1,855	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10 dan nilai Tolerance >0,10.

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,952 berada diantara -2 dan 2 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,036	,802		,044	,965
	Kepemimpinan	,045	,058	,127	,772	,442
	Teamwork	,097	,059	,273	1,642	,104
	Disiplin Kerja	-,084	,044	-,257	-1,903	,060

a. Dependent Variable: Absut

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel IV.12 menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,358	1,558		,872	,386		
	Kepemimpinan	,414	,113	,393	3,674	,000	,362	2,763
	Teamwork	,270	,115	,254	2,352	,021	,356	2,811
	Disiplin Kerja	,218	,086	,224	2,552	,012	,539	1,855

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,358 + 0,414X_1 + 0,270X_2 + 0,218X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstansta a = 1,358, bahwa Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo (Y)

mempunyai nilai positif apabila Kepemimpinan, Teamwork, dan Disiplin Kerja sama dengan nol, maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetap ada

- 2) $\beta_1 = 0,414$, menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo, artinya apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Teamwork, dan Disiplin Kerja dianggap tetap.
- 3) $\beta_2 = 0,270$, menunjukkan variabel Teamwork, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo, artinya apabila Teamwork ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Kepemimpinan dianggap tetap.
- 4) $\beta_3 = 0,218$, menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan, dan Teamwork dianggap tetap.
- 5) Nilai koefisien regresi Variabel Kepemimpinan memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel yang lainnya artinya variabel Kepemimpinan merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji t

Variable	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.000	Signifikan
Teamwork	0,021	Signifikan
Disiplin Kerja	0.012	Singnifikan

Berdasarkan analisis tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kepemimpinan (X1) mempunyai thitung 3,674 taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ dengan maka H_0 diterima, berarti Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo(Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima.
- 2) Teamwork(X2) mempunyai thitung 2,352 dengan taraf signifikansi $0,021 < 0,050$ maka H_0 diterima berarti Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri

Rejeki Isman Tbk Sukoharjo (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 diterima.

- 3) Disiplin Kerja(X3) mempunyai thitung 2,552 dengan taraf signifikansi $0,012 < 0,050$ maka H_0 diterima, berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diteima.

Hasil uji F pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel Uji F

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,774	3	140,258	49,038	,000 ^b
	Residual	268,859	94	2,860		
	Total	689,633	97			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Teamwork
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel IV.15 hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai $F = 45,912$ signifikansi $0,000 < 0,050$, Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel, Kepemimpinan, Teamwork dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan variabel Kinerja Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo Kabupaten Sragen.

Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 8 berikut ini:

Tabel 8

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 ^a	,610	,598	1,691	1,781

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Teamwork
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel.17 diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,598 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Teamwork dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebesar 59,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sedangkan sisanya sebesar 40,2% dijelaskan oleh variabel lain.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teamwork, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda menunjukan bahwa Kepemimpinan, Teamwork dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo

2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel yang lainnya artinya variabel Kepemimpinan merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.
3. Hasil Uji t
 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima.
 2. Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 diterima.
 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo . Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diterima.
4. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Teamwork, Disiplin Kerja mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo secara signifikan.
5. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) di peroleh nilai sebesar 0,598 yang berarti bahwa Kepemimpinan, Teamwork, Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo sebesar 59,8% dan sisanya sebesar 40,2% di jelaskan variabel lain di luar metode penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan, ada beberapa saran yang dapat di berikan yaitu sebagai berikut penelitian Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Sri Rejeki Isman Tbk, dalam rangka mempertahankan dan menambah Disiplin Kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Pemimpin memberikan dorongan kepada Karyawannya untuk keluar dari zona nyaman demi tercapainya menempati jabatan yang diinginkan sesuai dengan ilmu yang dimiliki. Contoh: mengajukan nama-nama Karyawan berprestasi untuk maju mengikuti test kenaikan jabatan.
2. Karyawan bekerja dengan baik karena adanya supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Contoh: supervisor area selalu mendatangi dan membantu memberikan arahan agar semua perkerjaan dapat terlaksana dengan baik dan rapi
3. Memberikan promosi jabatan kepada Karyawan berprestasi agar mencapai posisi yang diinginkan. Contoh: kenaikan jabatan Karyawan berprestasi setelah 10 tahun bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. (2018, Februari). Diambil kembali dari Dokumen dan Formulir: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Formulir.html>
- Devi, R. P., Bakaruddin, & Abunawas. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Teamwork, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 679–695.
- Efrianti, A., Santi, E., & Oliyan, F. (2024). Pengaruh Pengetahuan Etika, Religiusitas, dan Love of Money Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Politeknik Negeri Padang). *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Ekonomi Indonesia (JABEI)*, 2(2), 105–117. <https://doi.org/10.30630/jabei.v2i2.58>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Rahmi. (2021). Pengaruh kepemimpinan, Disiplin Kerjadan Teamwork terhadap kinerja karyawan. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Teamwork dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Suci, A., Rahmadani, M., Wonua, A. R., & Hendrik, H. (2024). Pengaruh Teamwork dan

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491>

Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.26>