

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGO Cabang Amurang

Eunike Kesek¹, Wehelmina Rumawas¹, Sandra Ingried Asaloei¹

¹ Ilmu Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado

* Email: eunikekesek@gmail.com

ABSTRACT

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Bank SulutGo Amurang Branch, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT. Bank SulutGo Amurang Branch, and a saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), preceded by classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Bank SulutGo Amurang Branch. These findings suggest that leadership plays a more dominant role in improving employee performance than work discipline. Therefore, the company is encouraged to strengthen leadership competencies to create a productive work environment and support the achievement of organizational goals.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Amurang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Amurang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), yang didahului dengan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Amurang. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja, sehingga perusahaan perlu terus memperkuat kompetensi kepemimpinan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian internal dan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Jadi sumber daya manusia Adalah komponen krusial dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada mutu serta performa para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian khusus terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar proses pencapaian tujuan berjalan secara optimal dan efisien. Di antara faktor-faktor tersebut, kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi dua aspek utama yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

Dalam Gitosudarmo (2000 : 127) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok. Sedangkan dalam Ivancevich (2007 : 194) kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Disiplin kerja Adalah ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Wardana (2008 : 20) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan bekerja yang ada. Sedang menurut Hasibuan (2008 : 444) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi indikator penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, dan menjaga kualitas pelayanan. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, tingkat absensi yang tinggi, serta penurunan mutu layanan kepada pelanggan.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009 : 67) kinerja Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

PT. Bank SulutGo Cabang Amurang, sebagai institusi keuangan daerah, memiliki peran penting dalam menyediakan layanan perbankan kepada masyarakat. Dalam menghadapi persaingan industri perbankan yang semakin ketat, Bank SulutGo dituntut untuk terus meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja karyawan sebagai garda terdepan dalam pelayanan. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan sejumlah kendala seperti keterlambatan pegawai, rendahnya motivasi kerja, dan belum maksimalnya pencapaian target di beberapa unit kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan masalah dalam aspek kepemimpinan dan disiplin kerja yang berdampak pada performa karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Januari, ditemukan indikasi masalah yang perlu dikaji lebih lanjut. Pada aspek kepemimpinan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mengayomi kebutuhan bawahan. Hal ini terlihat dari kurangnya arahan yang jelas dalam pembagian tugas (job description) sehingga sering terjadi tumpang tindih pekerjaan yang memicu kebingungan karyawan. Selain itu, fungsi pengawasan dari pimpinan dinilai masih lemah, di mana umpan balik (feedback) terhadap hasil kerja karyawan jarang diberikan, sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan bimbingan untuk memperbaiki kesalahan. Secara spesifik terkait kepemimpinan, terlihat bahwa komunikasi antara pimpinan dan bawahan cenderung satu arah, serta minimnya pemberian motivasi dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan, sehingga memicu rasa pasif dalam bekerja. Sedangkan pada aspek disiplin kerja, data absensi menunjukkan adanya keterlambatan pegawai yang cukup signifikan, di mana 15% pegawai tercatat terlambat lebih dari 15 menit dalam periode Januari 2024. Selain itu, pelanggaran terhadap SOP pelayanan, seperti penggunaan ponsel, sering bercerita saat melayani nasabah, juga sering terlihat.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan sebuah penelitian yang mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Amurang”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan penegakan disiplin kerja yang konsisten.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank SulutGo Cabang Amurang yang berlokasi di Uwuran Dua, Kecamatan Amurang, Kabupaten Minahasa Selatan, Provinsi Sulawesi Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan organisasi perbankan. Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Maret 2026 hingga seluruh tahapan penelitian selesai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Amurang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel menggunakan data yang berbentuk angka dan dianalisis secara statistik sehingga menghasilkan temuan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan karyawan tetap PT. Bank SulutGo Cabang Amurang yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara optimal sehingga hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya pada objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert lima poin sebagai alat ukur. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan **SmartPLS** dengan metode **Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Tahapan analisis meliputi pengujian *outer model* untuk mengevaluasi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk melalui nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya dilakukan pengujian *inner model* untuk menilai hubungan antarvariabel melalui nilai *R-square* (R^2), *path coefficient*, *effect size* (f^2), serta *predictive relevance* (Q^2). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk memperoleh nilai *t-statistics* dan *p-values*, sehingga dapat diketahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Bank SulutGo Cabang Amurang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen merupakan bagian dari model pengukuran dengan indikator reflektif, yang dinilai berdasarkan hubungan antara skor item atau skor komponen yang dihasilkan oleh software SmartPLS.

Langkah awal dalam evaluasi model pengukuran untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk berkorelasi positif dan kuat satu sama lain, sehingga mampu menjelaskan varians konstruk tersebut secara memadai. Dalam penelitian ini, pengujian validitas konvergen dilakukan melalui dua cara, yaitu dengan melihat nilai outer loading serta Average Variance Extracted (AVE). Proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada variabel Integritas Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai loading factor yang telah melampaui batas minimum yang disyaratkan, yaitu di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik dan konsisten, sehingga dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 1. Hasil Pengujian Uji Validitas menggunakan *Outer Model*

Indikator Variabel	Kepemimpinan	Disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0.850			Valid
X1.2	0.841			Valid
X1.3	0.792			Valid
X1.4	0.895			Valid
X1.5	0.874			Valid
X1.6	0.834			Valid
X1.7	0.851			Valid
X1.8	0.877			Valid
X1.9	0.817			Valid
X1.10	0.886			Valid
X1.11	0.851			Valid
X1.12	0.811			Valid
X2.1		0.849		Valid
X2.2		0.910		Valid
X2.3		0.828		Valid
X2.4		0.877		Valid
X2.5		0.860		Valid
X2.6		0.824		Valid
X2.7		0.842		Valid
X2.8		0.927		Valid
X2.9		0.764		Valid
X2.10		0.844		Valid
X2.11		0.933		Valid
X2.12		0.825		Valid
Y1			0.833	Valid
Y2			0.886	Valid
Y3			0.866	Valid
Y4			0.826	Valid
Y5			0.905	Valid
Y6			0.819	Valid
Y7			0.850	Valid
Y8			0.910	Valid
Y9			0.852	Valid
Y10			0.863	Valid
Y11			0.834	Valid
Y12			0.834	Valid

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE (Average Variance Extracted). nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran convergent validity yang baik, artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah keragaman indikator-indikatornya.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan	0,720	Valid
Disiplin Kerja	0,736	Valid
Kinerja Karyawan	0,734	Valid

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Berdasarkan tabel yang diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel Kepemimpinan memiliki nilai AVE sebesar 0,720, Disiplin Kerja sebesar 0,736, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,734. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai AVE dari ketiga variabel tersebut berada di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga konstruk yang digunakan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan aspek penting untuk memastikan bahwa setiap variabel laten memiliki keunikan dan dapat dibedakan dari variabel lainnya. Pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading pada masing-masing indikator, di mana nilai yang baik umumnya lebih dari 0,7. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator lebih merepresentasikan variabel yang dibandingkan variabel lain. Berikut disajikan hasil Cross Loading untuk menguji validitas diskriminan.

Tabel 3. Hasil Cross Loading

Variabel	X1.	X2.	Y	Keterangan
X1.1	0.850	0.836	0.833	Valid
X1.2	0.843	0.832	0.841	Valid
X1.3	0.795	0.804	0.792	Valid
X1.4	0.895	0.891	0.887	Valid
X1.5	0.874	0.873	0.871	Valid
X1.6	0.840	0.838	0.834	Valid
X1.7	0.853	0.837	0.851	Valid
X1.8	0.880	0.877	0.869	Valid
X1.9	0.825	0.817	0.824	Valid
X1.10	0.886	0.878	0.882	Valid
X1.11	0.868	0.851	0.851	Valid
X1.12	0.895	0.711	0.815	Valid
X2.1	0.849	0.855	0.855	Valid
X2.2	0.910	0.997	0.804	Valid
X2.3	0.819	0.828	0.822	Valid
X2.4	0.877	0.881	0.881	Valid
X2.5	0.860	0.863	0.861	Valid
X2.6	0.824	0.834	0.834	Valid
X2.7	0.832	0.842	0.834	Valid
X2.8	0.918	0.927	0.916	Valid
X2.9	0.764	0.793	0.786	Valid
X2.10	0.827	0.844	0.822	Valid
X2.11	0.928	0.933	0.922	Valid
X2.12	0.817	0.825	0.824	Valid
Y1	0.833	0.819	0.833	Valid
Y2	0.886	0.887	0.888	Valid
Y3	0.866	0.855	0.858	Valid
Y4	0.826	0.828	0.835	Valid
Y5	0.905	0.916	0.915	Valid
Y6	0.819	0.706	0.891	Valid
Y7	0.850	0.856	0.863	Valid
Y8	0.910	0.910	0.923	Valid
Y9	0.838	0.832	0.852	Valid
Y10	0.861	0.860	0.863	Valid
Y11	0.834	0.824	0.834	Valid
Y12	0.834	0.832	0.842	Valid

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Berdasarkan tabel yang disajikan, hasil cross-loading menunjukkan bahwa setiap indikator dalam suatu konstruk harus memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator dari konstruk lainnya, yang menandakan bahwa indikator tersebut lebih terkait erat dengan konstruknya sendiri.

Uji Reabilitas

Dalam analisis menggunakan SmartPLS, uji reliabilitas umumnya dievaluasi melalui nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk, dengan nilai yang diharapkan $\geq 0,70$. Sementara itu, Composite Reliability dianggap lebih akurat dalam konteks Partial Least Squares karena memperhitungkan kontribusi masing-masing indikator, dengan nilai yang disarankan juga $\geq 0,70$.

Selain itu, nilai reliabilitas yang berada pada rentang 0,60-0,70 masih dapat diterima pada penelitian yang bersifat eksploratif. Apabila suatu konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang memenuhi kriteria, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Sebaliknya, jika nilai reliabilitas berada di bawah standar yang ditentukan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap indikator yang digunakan agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan	0,965	0,720	Reliabel
Disiplin Kerja	0,967	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,967	0,734	Reliabel

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Diketahui bahwa seluruh konstruk dinyatakan reliabel, di mana nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha masing-masing berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam model penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Berdasarkan hasil pada beberapa tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan validitas diskriminan dengan baik.

Uji R-Square (R^2)

Uji R-Square (R^2) merupakan pengujian dalam model struktural yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (eksogen) dalam menjelaskan variabel dependen (endogen). Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Secara umum, nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dikategorikan sedang, dan 0,25 dikategorikan lemah. Namun, interpretasi ini tetap perlu disesuaikan dengan konteks penelitian yang dilakukan.

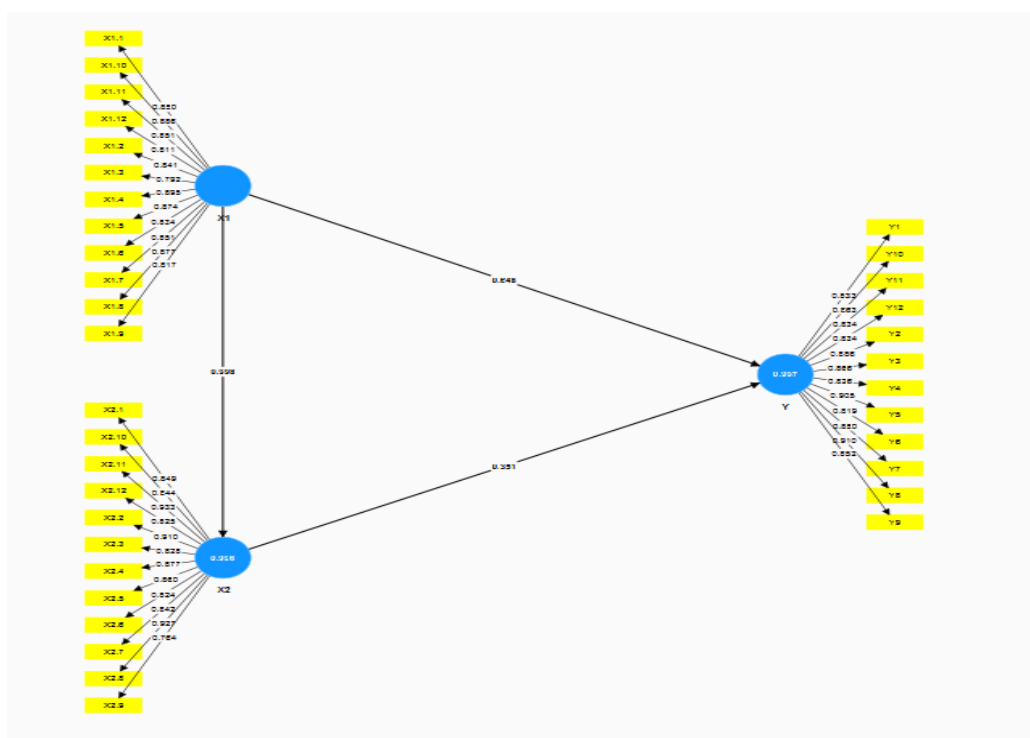
Tabel 5. Data Hasil Uji Inner Model Berdasarkan R-Square

Variabel	R-square
Disiplin Kerja	0.995
Kinerja Karyawan	0.997

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,995 dan untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,997, yang keduanya termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 99,5% variabel Disiplin Kerja mampu dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model, sedangkan sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Demikian pula, sebesar 99,7% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model, sementara 0,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat tinggi terhadap variabel yang dianalisis.

Uji R^2 (R-Square) dilakukan untuk menilai seberapa besar variabel independen (kinerja karyawan dan lingkungan kerja) dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil gambar koefisien jalur;



Gambar 1. Koefisien Jalur
Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Uji F-Square (F^2)

Uji F-Square (F^2) merupakan pengujian dalam model struktural yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) secara parsial. Nilai F^2 menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen dalam model penelitian. Pengujian F^2 dilakukan dengan melihat perubahan nilai R-Square (R^2) ketika suatu variabel independen dimasukkan atau dikeluarkan dari model. Dengan demikian, F^2 memberikan gambaran mengenai kekuatan efek (effect size) dari setiap hubungan antar variabel.

Secara umum, nilai F^2 sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh kecil, 0,15 sebagai pengaruh sedang, dan 0,35 sebagai pengaruh besar. Jika nilai F^2 suatu variabel berada di atas batas minimum, maka variabel tersebut memiliki kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Inner Model Berdasarkan F-Square

	<i>f-square</i>
X1. -> X2.	228.863
X1. -> Y	0.623
X2. -> Y	0.182

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Matriks hubungan antar konstruk dalam model PLS-SEM menunjukkan adanya keterkaitan linier antara Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai *effect size* (*f-square*), pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 228,863 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dalam model. Selanjutnya, pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,623 tergolong dalam kategori kuat, sedangkan pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,182 berada pada kategori sedang. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki peran yang dominan dalam memengaruhi Disiplin Kerja maupun Kinerja Karyawan, sehingga model struktural yang dibangun sudah cukup baik, meskipun masih dapat dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan ketepatan dan kualitas model.

Uji Q-Square (Q^2)

Uji Q-Square (Q^2) digunakan untuk melihat kemampuan prediksi model terhadap variabel dependen. Jika nilai (Q^2) > 0 maka model memiliki kemampuan prediksi yang baik, sebaliknya jika (Q^2) < 0 maka model tidak memiliki kemampuan prediksi (Sugiyono 2022) Uji Q-Square digunakan untuk menguji predictive relevance (relevansi prediksi) model secara keseluruhan. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,995)(1 - 0,997)$$

$$Q^2 = 1 - (0,005 \times 0,003)$$

$$Q^2 = 1 - 0,000015$$

$$= 0,9999$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai Q-Square (Q^2) sebesar 0,999985, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sekitar 99,9% keragaman data dalam penelitian mampu dijelaskan oleh model yang dibangun, sedangkan sisanya yang sangat kecil dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Uji Q-Square ini bertujuan untuk menilai *predictive relevance* dari model secara keseluruhan, sehingga dapat diketahui apakah model tidak hanya sesuai dengan data sampel, tetapi juga memiliki kemampuan dalam memprediksi data di luar sampel dengan baik. Pengukuran ini pada dasarnya mencerminkan sejauh mana hasil estimasi model mampu mendekati kondisi empiris yang sebenarnya, sehingga semakin tinggi nilai Q-Square, semakin baik pula kualitas model dalam menjelaskan dan memprediksi fenomena yang diteliti.

Uji SRMR

Uji SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) merupakan salah satu indikator dalam evaluasi model pada Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian model (model fit). SRMR menunjukkan perbedaan antara matriks korelasi yang diobservasi dengan matriks korelasi yang diprediksi oleh model. Syarat yang di gunakan nilai SRMR di mana nilai dibawah 0.08 menunjukkan kesesuaian baik.

Tabel 7. Data Hasil Uji SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.136	0.136

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai SRMR sebesar 0,136 hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masih dapat diterima.

Uji Path Coeficient

Uji Path Coefficient merupakan pengujian dalam model struktural yang digunakan untuk mengetahui besarnya serta arah hubungan antar variabel dalam penelitian. Nilai path coefficient menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap

variabel dependen (endogen), baik secara positif maupun negatif. Dalam analisis menggunakan SmartPLS, nilai path coefficient diperoleh dari hasil estimasi model struktural. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat searah, yaitu ketika variabel independen meningkat maka variabel dependen juga meningkat. Sebaliknya, nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah.

Tabel 8. Data Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.648	0.634	0.223	2.905	0.004
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.998	0.998	0.001	1151.645	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	1.351	1.365	0.224	1.567	0.117

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0.648 ($t = 2.905$; $p = 0.004$), sehingga semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0.998 ($t = 1151.645$; $p = 0.000$), yang berarti peningkatan kualitas kepemimpinan akan sangat berdampak pada meningkatnya disiplin kerja karyawan. Namun, berbeda dengan dua hubungan sebelumnya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 1.351 ($t = 1.567$; $p = 0.117$), sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki arah hubungan positif, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak terbukti secara statistik dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dari penghitungan model menggunakan Smart PLS teknik bootstrapping. Data Hasil Uji Hipotesis pernghitungan bootstrapping tersebut akan diperoleh nilai t parsial dan nilai probabilitasnya.

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0.648, t -value 2.905, dan p -value 0.004. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample sebesar 0.998, t -value 1151.645, dan p -value 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin sangat dominan dalam membentuk tingkat kedisiplinan karyawan. Pemimpin yang tegas, konsisten, dan mampu menjadi teladan akan mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja juga dinyatakan diterima.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Berbeda dengan dua hubungan sebelumnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -value 1.567 dan p -value 0.117 (> 0.05). Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja tidak secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Meskipun disiplin merupakan aspek penting dalam organisasi, namun kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kemampuan kerja, atau dukungan organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pembahasan

Hipotesis merupakan proposisi sementara atau asumsi yang dapat diverifikasi secara empiris dalam kerangka penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antarvariabel atau fenomena spesifik, serta berperan sebagai fondasi bagi perancangan eksperimen atau analisis data, di mana validitasnya ditentukan melalui penerimaan atau penolakan berdasarkan eviden empiris. Hipotesis penelitian ini dirumuskan untuk menguji hubungan antar variabel, dengan H1 menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin efektif peran pemimpin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat; H2 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, yang berarti kepemimpinan yang tegas dan konsisten mampu membentuk tingkat kedisiplinan karyawan; sedangkan H3 menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun disiplin merupakan aspek penting dalam organisasi, namun kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan.

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Anggoman & Pio (2021) serta Lempoy et al. (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Saina et al. (2016), yang menemukan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh work-life balance dan kompensasi dibandingkan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat bersifat kontekstual tergantung pada faktor dominan lain di organisasi.

Kepemimpinan terhadap disiplin kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai t-statistik sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki peran kuat dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kending et al. (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi dan perilaku kerja. Namun, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda, seperti Tamba et al. (2018), yang lebih menekankan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh loyalitas dan faktor internal karyawan, bukan semata-mata kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pembentukan disiplin kerja tidak selalu bergantung langsung pada kepemimpinan.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik sehingga hipotesis ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Haedar et al. (2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Dame et al. (2021) serta Tamba et al. (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kondisi organisasi serta variabel pendukung lainnya.

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar hipotesis yang diajukan diterima karena terbukti positif dan signifikan. Kepemimpinan terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja serta memperkuat disiplin kerja karyawan. Namun, disiplin kerja tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan keteladanan mampu mendorong peningkatan kinerja dan kedisiplinan, tetapi kedisiplinan itu sendiri belum tentu berdampak langsung pada kinerja. Meskipun terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat

pandangan bahwa kepemimpinan merupakan strategi yang relevan dan efektif dalam mendorong kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Amurang, yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan melalui arahan, motivasi, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang mengindikasikan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam membentuk sikap disiplin, kepatuhan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja, kemampuan individu, dan lingkungan kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja sekaligus membentuk disiplin kerja karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Amurang, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoman, M., & Pio, R. J. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1-10.
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1-10.
- Gitosudarmo, I. (2000). *Manajemen pemasaran* (Edisi ke-2). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi* (Alih bahasa Gina Gania). Erlangga.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* PT RajaGrafindo Persada.
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2021). Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1-11.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1-9.
- Wardana. (2008). *Kepemimpinan: Dasar-dasar dan pengembangannya*. Alfabeta.