

# Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian *Cleaning service* Universitas Telkom

## *The Influence of Leadership on Employee Work Discipline in The Cleaning service Department of Telkom University*

Adzakia Mawardhani 1<sup>1</sup>, Puspita Wulansari 2<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, adzakiamawardhani@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan modal berharga krusial pada suatu perusahaan. Disiplin kerja menjadi aspek utama dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan data kehadiran, ditemukan masalah kedisiplinan karyawan *cleaning service* Universitas Telkom, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan. Kepemimpinan memainkan peranan utama dalam membangun kesadaran disiplin kerja. Studi ini fokus untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan *cleaning service* Universitas Telkom. Variabel pada studi ini terdiri dari kepemimpinan sebagai variabel bebas serta disiplin kerja sebagai variabel terikat. Studi memakai metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data lewat wawancara dan kuesioner sebanyak sampel 142 responden. Analisis data dilaksanakan dengan memakai PLS-SEM melalui software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berada dalam kategori baik (83,43%), sedangkan disiplin kerja dalam kategori sangat baik (88,77%). Kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. Uji MGA memperlihatkan tidak ada perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria serta wanita. Pemimpin disarankan lebih aktif menyelesaikan konflik antar karyawan melalui diskusi. Karyawan diharapkan lebih disiplin dalam membuat laporan pekerjaan, sehingga penilaian disiplin kerja dapat dilakukan secara efektif dan sesuai dengan strategi organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja

### Abstract

Human resources are a crucial asset in a company. Work discipline is a key aspect in achieving organizational goals. Based on interview results and attendance data, problems with the discipline of Telkom University cleaning service employees were found, such as unexcused absences and tardiness. Leadership plays a major role in building awareness of work discipline. This study focuses on examining the influence of leadership on the work discipline of cleaning service employees at Telkom University. The variables in this study consist of leadership as the independent variable and work discipline as the dependent variable. The study uses a quantitative method with a descriptive approach. Data collection techniques were conducted through interviews and questionnaires with a sample of 142 respondents. Data analysis was performed using PLS-SEM through SmartPLS software. The results of the study show that leadership is in the good category (83.43%), while work discipline is in the very good category (88.77%). Leadership has a positive and significant influence on work discipline. The MGA test showed no difference in the influence of leadership on work discipline between male and female employees. Leaders are advised to be more proactive in resolving conflicts among employees through discussion. Employees are expected to be more disciplined in preparing work reports, so that work discipline assessments can be conducted effectively and in line with organizational strategies.

Keywords: Leadership, Work Discipline

## I. PENDAHULUAN

Fenomena kurangnya disiplin kerja di kalangan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom merujuk dari data wawancara oleh penulis dengan pengawas bagian *cleaning service* Universitas Telkom pada bulan Oktober 2024, penulis mendapatkan informasi bahwa masih terdapat ketidakdisiplinan pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom, permasalahan disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom dapat diketahui dari data ketidakhadiran dan data keterlambatan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Berikut

merupakan data ketidakhadiran bagian *cleaning service* Universitas Telkom yang diambil mulai dari tanggal 16 Januari 2024 hingga 16 September 2024 dan data keterlambatan karyawan mulai dari tanggal 1 Januari 2024 hingga 31 Agustus 2024.

**Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian *Cleaning service* Universitas Telkom**

| No | Bulan         | Sakit | Alfa  | Cuti  |
|----|---------------|-------|-------|-------|
| 1. | Januari 2024  | 0,89% | 0,10% | 0,57% |
| 2. | Februari 2024 | 1,09% | 0,12% | 0,30% |
| 3. | Maret 2024    | 0,50% | 0,08% | 0,52% |
| 4. | April 2024    | 1,22% | 0,08% | 0,82% |
| 5. | Mei 2024      | 0,90% | 0,03% | 0,33% |
| 6. | Juni 2024     | 1,40% | 0,14% | 0,65% |
| 7. | Juli 2024     | 1,13% | 0,08% | 0,54% |
| 8. | Agustus 2024  | 0,54% | 0,13% | 0,34% |

*Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)*

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui jika ketidakhadiran karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom mengalami peningkatan dan penurunan pada periode bulan Januari 2024 hingga bulan Agustus 2024.

**Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan Bagian *Cleaning service* Universitas Telkom**

| No | Bulan         | Jumlah Keterlambatan |
|----|---------------|----------------------|
| 1. | Januari 2024  | 16,33%               |
| 2. | Februari 2024 | 14,04%               |
| 3. | Maret 2024    | 13,44%               |
| 4. | April 2024    | 13,20%               |
| 5. | Mei 2024      | 15,10%               |
| 6. | Juni 2024     | 14,76%               |
| 7. | Juli 2024     | 16,56%               |
| 8. | Agustus 2024  | 15,52%               |

*Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)*

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui jika keterlambatan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom mengalami peningkatan dan penurunan pada periode bulan Januari 2024 hingga bulan Agustus 2024. Kondisi dimana karyawan bagian *cleaning service* yang alfa atau tidak hadir tanpa keterangan dan terlambat masuk merupakan suatu indikasi bahwa terdapat ketidakdisiplinan karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Terdapat elemen yang berdampak pada disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom, diantaranya adalah kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pengawas *cleaning service* Universitas Telkom pada bulan Oktober 2024 penulis mendapatkan informasi bahwa karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom masih sering diberikan toleransi kepada karyawan yang terlambat datang, pernyataan tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh koordinator dan karyawan *cleaning service*. Selanjutnya, diperoleh informasi bahwa pemimpin belum mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang dijadikan pedoman dalam kepemimpinannya, sehingga hal tersebut berdampak pada disiplin kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap pemimpin *cleaning service* Universitas Telkom tidak begitu tegas terhadap karyawan. Menurut Hasibuan (2020:94) ketegasan pemimpin saat melakukan tindakan dapat berdampak pada kedisiplinan karyawan di perusahaan.

Penelitian mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Primadhani & Pitoyo (2024) melakukan penelitian dengan hasil yaitu sebagian terdapat dampak positif dan berarti antara kepemimpinan pada kedisiplinan kerja staf PT Semarang Power Mandiri. Selain itu, terdapat studi yang memperlihatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan memberikan efek positif dan bermakna terhadap disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas (Rinjani *et al.*, 2023). Berdasarkan penyajian yang sudah dijelaskan sebelumnya, sehingga dari itu penulis berminat melakukan studi tentang kepemimpinan serta disiplin kerja terhadap karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom serta melihat apakah kepemimpinan mempengaruhi disiplin

kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom dikarenakan belum terdapat penelitian yang menghubungkan antara kepemimpinan dan disiplin kerja pada karyawan *cleaning service* Universitas Telkom. Berikut merupakan topik yang dibahas peneliti untuk studi ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian *Cleaning service* Universitas Telkom”.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan manusia pada sebuah organisasi baik individu maupun kelompok untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai sasaran organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia hal ini dilakukan dengan menghindari perlakuan manusia sebagai aset sebanyak mungkin dan sebaliknya meningkatkan paya perlakuan manusia sebagai partner (Yanti *et al.*, 2023). Kemudian Norina & Sary (2025) mengatakan bahwa MSDM ialah kegiatan yang memiliki tujuan guna membina tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Berdasarkan berbagai pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengelolaan SDM adalah suatu aspek dan hal krusial yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

### B. Perilaku Organisasi

Menurut Dudija *et al* (2023) studi mengenai pengaruh orang, kelompok serta susunan terhadap perilaku dalam organisasi adalah fokus dari disiplin ilmu yang dikenal sebagai perilaku organisasi. Pada dasarnya perilaku organisasi merupakan bidang penelitian yang mempelajari berbagai segi kelakuan individu dalam lingkungan perusahaan (Priansa, 2017:10). Merujuk pada definisi-definisi yang telah dijabarkan, maka bisa disimpulkan bahwa perilaku organisasi ialah sebuah ilmu krusial di sebuah perusahaan karena dapat membantu dalam memahami bagaimana perilaku individu, baik antar individu atau di dalam sebuah kelompok.

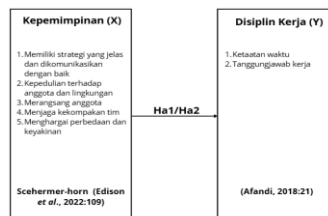
### C. Kepemimpinan

Pemimpin serta kepemimpinan merupakan 2 perkara yang berbeda, pemimpin merupakan individu yang memiliki bawahan atau pengikut serta menentukan arah kebijakan, sedangkan kepemimpinan merupakan suatu gaya atau cara pemimpin menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan (Lubis *et al.*, 2018). Wulansari & Pratama (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan sangat berperan dalam menumbuhkan kreatifitas dan inovasi bagi karyawan di sebuah perusahaan. Dengan merujuk pada sejumlah definisi mengenai kepemimpinan yang sudah diuraikan diatas maka hasilnya berupa kepemimpinan merupakan sebuah keahlian yang ada pada seorang individu yang dapat memberikan suatu pengaruh terhadap individu lain ataupun kelompok supaya tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai.

### D. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sebuah perilaku saling menghormati, menghargai, menaati, dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan, aturan tertulis dan tidak tertulis dan mampu melaksanakannya serta tidak menyangkal guna menerima beberapa hukuman jika melakukan pelanggaran terhadap fungsi dan hak yang telah dipercayakan (Wau *et al.*, 2021). Lutfy & Wulansari (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah pendekatan yang sistematis terhadap penegakan tata tertib. Berdasarkan beberapa definisi disiplin kerja berdasarkan uraian tersebut, mampu ditarik intisari bahwa disiplin kerja ialah sebuah perilaku yang perlu ditanamkan kepada setiap orang, baik didalam sebuah organisasi maupun di luar lembaga, tiap orang wajib mematuhi serta mengikuti semua aturan yang telah diterapkan dan disetujui bersama sebelumnya, dan juga supaya dapat memenuhi sasaran yang telah diputuskan bersama maka harus bersedia menerima segala konsekuensi.

### E. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**  
*Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)*

### F. Hipotesis

Menurut studi terdahulu yang sudah dijelaskan serta kerangka pemikiran yang sudah disiapkan dulu, sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis untuk studi ini mencakup hal-hal berikut:

H01: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom

Ha1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom

H02: Tidak ada perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom

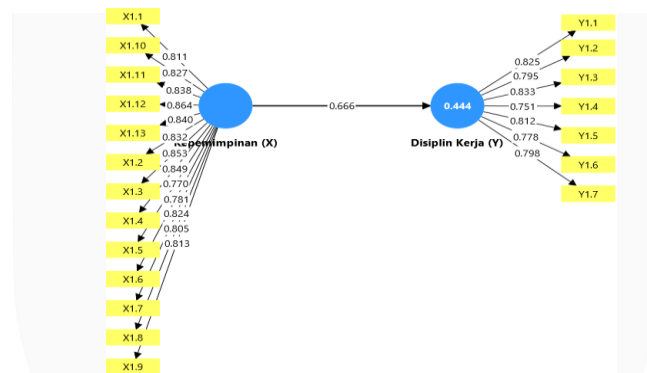
Ha2: Terdapat perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom

### III.METODOLOGI PENELITIAN

Dengan mengacu pada pendekatan metodologi penelitian, studi ini memakai metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Variabel independen (X) pada kajian ini mencakup kepemimpinan namun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini ialah disiplin kerja. Jenis teknik sampling yang dipakai pada riset ini ialah teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Mengacu pada perhitungan yang sudah dilaksanakan dengan rumus Slovin sehingga jumlah sampelnya pada penelitian ini berjumlah 142 karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Studi ini menggunakan teknik wawancara serta kuesioner pada proses pengumpulan data. Distribusi kuesioner dalam riset ini dilaksanakan lewat *Google Forms* secara daring kepada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Studi ini memakai teknik PLS-SEM menggunakan software SmartPLS.

### IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Outer Model



Gambar 4.1 Outer Model

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

#### B. Validitas Convergent

Validitas *convergent* berkaitan langsung dengan asas bahwa pengukuran konstruk harus memiliki korelasi yang tinggi. Menurut Ghozali (2021:68) terdapat dua parameter untuk penentuan validitas convergent yaitu melihat *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*. Pada penelitian ini diketahui bahwa seluruh item atau indikator pada variabel kepemimpinan (X) dan variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai  $> 0.7$ . Maka dari itu, berdasarkan hasil numerik tersebut menunjukkan bahwa seluruh item atau tanda ukur yang dipakai pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.1 Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel           | AVE   | Keterangan |
|--------------------|-------|------------|
| Kepemimpinan (X)   | 0.639 | Terpenuhi  |
| Disiplin Kerja (Y) | 0.679 | Terpenuhi  |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Pada pengujian *average variance extracted (AVE)* dalam studi ini, diketahui skor AVE pada variabel kepemimpinan (X) sebesar 0.639 yang artinya  $> 0.5$  serta skor AVE terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebanyak 0.679 yang artinya  $> 0.5$ . Menurut *output* nilai pengujian AVE tersebut, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada studi ini mampu dinyatakan lolos uji *average variance extracted (AVE)*.

#### C. Validitas Discriminant

Evaluasi uji validitas *discriminant* dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *Fornell-Larcker criterion* dan nilai *cross loading* (Ghozali, 2021:68-69). Selain itu, penentuan validitas *discriminant* juga memperhatikan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), Henseler *et al* dalam Ghazali (2021:69) mengajurkan bahwa  $HTMT < 0.90$  sangat baik serta validitas *discriminant* sudah terwujud antar pasangan konstruk reflektif.

Tabel 4.2 Uji Validitas Discriminant Fornell-Larcker Criterion

|                    | Disiplin Kerja (Y) | Kepemimpinan (X) |
|--------------------|--------------------|------------------|
| Disiplin Kerja (Y) | 0.799              |                  |
| Kepemimpinan (X)   | 0.666              | 0.824            |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Mengacu pada data yang diperoleh pada tabel 4.2 uji validitas discriminant Fornell-Larcker criterion diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa semua nilai variabel kepemimpinan (X) mempunyai skor konstruk 0.824 lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel disiplin kerja (Y) terhadap variabel kepemimpinan (X) yang sebesar 0.666. Berdasarkan dari hasil nilai data tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa semua variabel laten yang terdapat dalam studi ini sudah terpenuhi atau valid. Kemudian berdasarkan hasil nilai *cross loading* pada penelitian ini maka dapat terungkap bahwa skor *cross loading* untuk variabel kepemimpinan (X) serta variabel disiplin kerja (Y) dalam penelitian ini telah  $> 0.70$  sehingga dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.3 Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)**

|                    | Disiplin Kerja (Y) | Kepemimpinan (X) |
|--------------------|--------------------|------------------|
| Disiplin Kerja (Y) |                    |                  |
| Kepemimpinan (X)   | 0.701              |                  |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) diatas diketahui bahwa nilai HTMT pada pasangan variabel laten yaitu sebesar 0.701 yang berarti  $< 0.90$  sehingga nilai HTMT telah memenuhi syarat kriteria yang telah ditetapkan.

#### D. Uji Reliabilitas

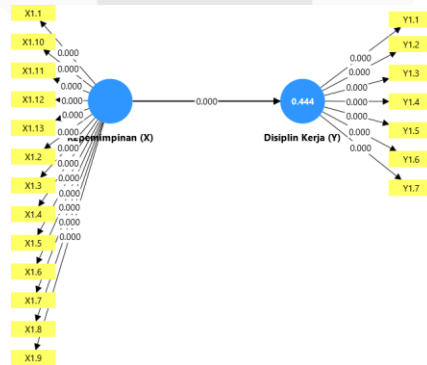
**Tabel 4.4 Uji Reliabilitas**

|                    | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_c) | Keputusan           |
|--------------------|------------------|-------------------------------|---------------------|
| Disiplin Kerja (Y) | 0.906            | 0.925                         | Reliabel (Diterima) |
| Kepemimpinan (X)   | 0.961            | 0.965                         | Reliabel (Diterima) |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 uji reliabilitas diatas terungkap bahwa, skor Cornbach's Alpha serta Composite Reliability pada setiap variabel telah  $> 0.70$  yang menandakan bahwa data pada studi ini dapat disebut reliabel atau dapat diterima sebab sudah terpenuhi syarat uji reliabilitas.

#### E. Inner Model



**Gambar 4.2 Inner Model**

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

#### F. R-Square

**Tabel 4.5 R-Square**

|                    | R-square | R-square adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| DISIPLIN KERJA (Y) | 0.444    | 0.440             |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari olahan data pada tabel 4.5 R-Square diatas diketahui bahwa R-Square sebesar 0.444 yang di mana nilai tersebut termasuk pada kriteria model *moderate* karena nilai tersebut lebih dari 0.33.

#### G. Predictive Relevance

**Tabel 4.6 Predictive Relevance**

|                    | Q <sup>2</sup> predict | RMSE  | MAE   |
|--------------------|------------------------|-------|-------|
| DISIPLIN KERJA (Y) | 0.415                  | 0.777 | 0.602 |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari olahan data pada tabel 4.6 *predictive relevance* tersebut diketahui bahwa skor *Q-Square* pada variabel disiplin kerja sebanyak  $0.415 > 0$ , sehingga dari hasil nilai *Q-Square* tersebut maka dapat diringkas bahwa model studi ini mempunyai *predictive relevance* dikarenakan telah memenuhi syarat ketentuan dari *predictive relevance*.

#### H. F-Square

**Tabel 4.7 F-Square**

|                    | DISIPLIN KERJA (Y) | KEPEMIMPINAN (X) |
|--------------------|--------------------|------------------|
| DISIPLIN KERJA (Y) |                    |                  |
| KEPEMIMPINAN (X)   | 0.798              |                  |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari olahan data yang tercantum di tabel 4.7 *F-Square* tersebut di atas terlihat bahwa skor *F-Square* sebesar 0.798 yang di mana nilai tersebut termasuk pada kriteria besar karena nilai itu melebihi 0.35. Oleh karena itu, mampu didapat kesimpulan bahwa pada riset ini variabel kepemimpinan mempunyai dampak besar terhadap variabel disiplin kerja.

#### I. Model FIT

**Tabel 4.8 Model FIT**

|      | <i>Saturated model</i> | <i>Estimated model</i> |
|------|------------------------|------------------------|
| SRMR | 0.067                  | 0.067                  |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari olahan data yang tercatat pada tabel 4.8 Model FIT data yang tercatat pada tabel 4.8 skor SRMR sebesar 0.067 yang berarti nilai SRMR tersebut  $< 0.08$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi kecocokan pada model studi ini, sehingga model dapat digunakan dan dapat dinyatakan baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

#### J. Koefisien Jalur (Path Coefficient)

**Tabel 4.9 Koefisien Jalur (Path Coefficient)**

| Path                                   | Path Coefficient |
|----------------------------------------|------------------|
| KEPEMIMPINAN (X) -> DISIPLIN KERJA (Y) | 0.666            |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 koefisien jalur (*path coefficient*) diatas diketahui hasil nilai hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja sebanyak 0.666. *Path coefficient* memiliki nilai positif yang memiliki arti bahwa korelasi antara kedua variabel bernilai positif yang menunjukkan kecenderungan hubungan variabel searah.

#### K. Uji MGA (Multi Group Analysis)

**Tabel 4.10 Uji MGA (Multi Group Analysis)**

|                                        | Difference (Pria - Wanita) | 1-tailed (Pria vs Wanita) p value | 2-tailed (Pria vs Wanita) p value |
|----------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Kepemimpinan (X) -> Disiplin Kerja (Y) | -0.184                     | 0.951                             | 0.098                             |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari uji MGA diatas dapat diketahui hasil *p-value* pada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan antara karyawan pria serta wanita dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria serta wanita dikarenakan *output* skor *p-value*  $> 0.05$ . Menurut temuan dari uji MGA tersebut dapat diketahui pada penelitian ini hipotesis H02 yaitu tidak ada perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom diterima sedangkan hipotesis Ha2 yaitu terdapat perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom ditolak sehingga disarikan bahwa tidak terdapat perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom dikarenakan hasil nilai *p-value*  $> 0.05$ .

## L. Uji Hipotesis

Tabel 4.11 Uji Hipotesis

|                                                  | Origin<br>al<br>sampl<br>e (O) | Samp<br>le<br>mean<br>(M) | Stand<br>ard<br>deviati<br>on<br>(STDE<br>V) | T statistics<br>( O/STDE<br>V ) | Path<br>Coefficie<br>nt | P<br>valu<br>es | Kesimpul<br>an |
|--------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|-----------------|----------------|
| KEPEMIMPIN<br>AN (X) -><br>DISIPLIN<br>KERJA (Y) | 0.666                          | 0.673                     | 0.062                                        | 10.799                          | 0.666                   | 0.000           | Diterima       |

Sumber: Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil nilai pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bila skor t-statistik  $> 1.96$  serta skor *p-value*  $< 0.05$  serta skor *path coefficient* sebanyak 0.666 yang berarti bernilai positif sehingga dapat diketahui pada penelitian ini hipotesis H01 yaitu tidak terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom ditolak sedangkan Ha1 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom diterima maka bisa disarikan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom.

## M. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari beberapa uji yang sudah dilaksanakan dalam studi ini, maka tampak pada penelitian ini temuan nilai persentase dimensi kepemimpinan secara keseluruhan yaitu sebesar 83,43%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom termasuk dalam kategori baik. Fernando & Wulansari (2020) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan sangat tergantung kepada kemampuan komunikasi karyawannya baik secara internaly maupun eksternaly. Kemudian, dapat diketahui pada penelitian ini hasil nilai persentase dimensi disiplin kerja secara keseluruhan yaitu sebesar 88,77%, maka bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom termasuk dalam kategori sangat baik. Selanjutnya, setelah melakukan serangkaian pengujian, termasuk mengevaluasi nilai *path coefficient*, t-statistik, dan *p-value*. Temuan riset menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menyediakan pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Dalam pengujian ini, nilai *path coefficient* sebanyak 0.666 yang memiliki arti bahwa hubungan antara kedua variabel bernilai positif. Selain itu, skor t statistik sebanyak 10.799  $> 1.96$ , serta skor *p-value* sebanyak 0.000  $< 0.05$  maka dapat diketahui pada penelitian ini hipotesis H01 yaitu tidak ada pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom ditolak sedangkan Ha1 yaitu terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom diterima maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom, semakin baik juga pengaruhnya pada disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom. Penelitian mengenai kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebelumnya pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sehingga dapat menguatkan hasil penelitian pada penelitian ini. Primadhani & Pitoyo (2024) melakukan penelitian dengan hasil yaitu secara sebagian ditemukan pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri. Selain itu terdapat studi yang memperlihatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas (Rinjani *et al.*, 2023).

Kemudian, berdasarkan hasil dari uji MGA dapat dilihat dari *p-value*, pada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita memiliki hasil skor *p-value* sebanyak 0.098  $> 0.05$ . Menurut *output* dari uji MGA tersebut dapat diketahui pada penelitian ini hipotesis H02 yaitu tidak ada perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom diterima sedangkan hipotesis Ha2 yaitu terdapat perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom ditolak maka bisa disimpulkan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom dikarenakan hasil nilai *p-value*  $> 0.05$ . Menurut Saputri & Kuswanto (2023) kepemimpinan yang berhasil yaitu kepemimpinan yang mampu meningkatkan disiplin kerja tanpa memandang perbedaan jenis kelamin karyawan. Hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa pemimpin tidak perlu memberikan pendekatan kepemimpinan yang berbeda berdasarkan jenis kelamin untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan bagian *cleaning service* Universitas Telkom.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada temuan dan analisis yang sudah dilakukan, bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan pada karyawan *cleaning service* Universitas Telkom termasuk dalam kategori baik, ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin membangun kerja tim yang solid agar menciptakan suasana yang harmonis dan menjalankan tugas sesuai kewajiban. Kemudian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan *cleaning service* Universitas Telkom termasuk dalam kategori sangat baik, terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang terdapat diperusahaan. Selanjutnya, pada penelitian ini hipotesis H01 ditolak sedangkan Ha1 diterima jadi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan *cleaning service* Universitas Telkom. Kemudian pada penelitian ini dapat diketahui hipotesis H02 diterima sedangkan hipotesis Ha2 ditolak maka dapat disimpulkan tidak ada variasi pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja antara karyawan pria dan wanita bagian *cleaning service* Universitas Telkom.

Dalam aspek teoritis penelitian selanjutnya disarankan dilakukan pada objek yang berbeda dan menambahkan variabel independen lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi agar hasil lebih beragam. Peneliti juga menyarankan penggunaan model penelitian lain, misalnya dengan variabel mediasi atau moderator. Dalam aspek praktis peneliti menyarankan agar pemimpin di lingkungan *cleaning service* Universitas Telkom lebih aktif dalam menangani konflik antar karyawan. Pemimpin diharapkan mampu melakukan diskusi apabila terjadi konflik antar karyawan, sehingga konflik dapat segera ditangani dengan memberikan saran atau solusi yang tepat serta meningkatkan sikap tegas terhadap karyawan. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, dimensi kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah menghargai perbedaan dan keyakinan. Oleh karena itu pemimpin juga disarankan untuk lebih mengembangkan sikap kepemimpinan yang terbuka dan menghargai keberagaman. Kemudian, dalam hal disiplin kerja, karyawan diharapkan lebih disiplin dalam membuat laporan terkait pekerjaan yang telah diselesaikan. Laporan ini penting sebagai bahan evaluasi bagi pengawas dalam menilai disiplin kerja karyawan. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, dimensi ketaatan waktu merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, pemimpin juga disarankan untuk lebih tegas dalam menerapkan aturan kehadiran dengan menjatuhkan hukuman kepada karyawan yang terlambat atau absen tanpa keterangan.

## REFERENSI

- Dudija, N., Wulansari, P., Sary, F. P., Putri, R. K., Ayuningtias, H. G., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Perilaku Organisasi* (N. Dudija, Ed.). Tel-U Press.
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2020). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2444–8451).
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Lutfy, R., & Wulansari, P. (2025). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Work Discipline As A Mediating Variable At The Health Office Of Bengkalis Regency, Riau Province. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 13(01), 8212–8225. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v13i01.em03>
- Norina, S., & Sary, F. P. (2025). Ethical leadership and Gen Z: Enhancing work engagement through trust in Bandung city. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(5), 444–456. <https://doi.org/10.55214/25768484.v9i5.6891>
- Primadhani, W. N., & Pitoyo, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri. *Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri-Produksi*, XXIV(2), 173–182. <https://doi.org/10.350587/Matrik>
- Rinjani, R. R., Paleni, H., Citra, B., Rinace, A., & Aprianto, R. (2023). Leadership and Supervision on Work Discipline and Its Impact on Employee Performance at Service Education Musi Rawas District. In *Business, Economics & Management for Sustainable Future*.
- Saputri, M., & Kuswanto, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(1), 10–26. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i1.663>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wulansari, P., & Pratama, B. K. G. (2025). Transformational leadership and innovation management: the mediating role of knowledge sharing. *Jurnal Koseling Dan Pendidikan*, 13.
- Yanti, N. N. S. A., Khaerana, Lestari, F. P., Prasetya, W., Ratu, L. P., Irawan, P., R, A. M., Anggraini, R. I., Subandi, Y., Puspitasari, M., Indiyati, D., Utami, N. M. S., Miftah, M., Manggabarani, A. S., & Dewi, I. C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* (N. Rismawati, Ed.). Widina Media Utama.