

Peran Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

I Komang Agus Suantara⁽¹⁾

I Made Astrama⁽²⁾

Gede Agus Dian Maha Yoga⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: ikomangagussuantara.17@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the role of work discipline in mediating the influence of leadership style on employee performance at UD. Bali Jepun Abadi in Gianyar. The population in the study were all UD employees. Bali Jepun Abadi in Gianyar as many as 40 people, with a small population, a saturated sampling technique was used. Data was collected using a questionnaire and analyzed using path analysis. Based on testing, it shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant effect on work discipline, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work discipline can mediate the relationship between leadership style and employee performance at UD. Bali Jepun Abadi in Gianyar. Recommended to UD. Bali Jepun Abadi in making decisions can include employees in providing suggestions or input so that the decisions taken by the leadership are the best decisions for the progress of the company.

Keywords: *Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran disiplin kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar sebanyak 40 orang, dengan jumlah populasi yang kecil maka digunakan teknik sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner serta dianalisis menggunakan analisis *path*. Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Disarankan kepada UD. Bali Jepun Abadi dalam mengambil keputusan dapat mengikutsertakan karyawan dalam memberikan saran atau masukan sehingga keputusan yang nantinya diambil oleh pimpinan merupakan keputusan terbaik demi kemajuan perusahaan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Peningkatan penduduk Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan pangan juga mengalami peningkatan, bahan makanan khususnya hewani sebagai sumber protein harus tercukupi dengan baik terutama daging. Daging ayam menjadi pilihan yang murah dan ketersediaannya cukup banyak di masyarakat, peningkatan permintaan daging ayam membuat keuntungan tersendiri bagi para peternak di desa, untuk memperbaiki perekonomian pedesaan

(Lestari, 2022). Keberadaan usaha potong ayam khususnya di Bali saat ini jumlahnya semakin banyak baik usaha kecil maupun menengah. Usaha potong ayam meningkatkan kesempatan bagi masyarakat untuk mendapatkan harga yang stabil di pasaran. Permintaan daging ayam yang meningkat umumnya disebabkan karena *trend* toko ayam *crispy* yang semakin banyak bermunculan, membuat permintaan daging ayam untuk industri tersebut semakin meningkat (Novayanti, 2023).

Permintaan yang tinggi tentu akan meningkatkan volume usaha dari perusahaan, untuk dapat memenuhi permintaan pasar terhadap daging ayam perusahaan akan menentukan target yang harus dicapai (Lestari, 2022). Seorang pemimpin menjadi peran yang sangat penting untuk mengatur para karyawan dan tata kelola perusahaan dengan baik sehingga sumber daya manusia yang ada di perusahaan mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan harapan serta mampu mewujudkan tujuan, visi, misi, serta strategi untuk mencapai hal tersebut sesuai dengan yang sudah ditetapkan perusahaan (Handoko, 2018). Karyawan yang mampu memberikan hasil kerja terbaiknya sangat diharapkan setiap perusahaan, hal tersebut diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang ditetapkan perusahaan (Mangkunegara, 2019). Kinerja berupa hasil kerja yang ditunjukkan karyawan secara mutu, kualitas, dan kuantitas sesuai dengan target kerja yang ditetapkan serta dikerjakan secara bertanggungjawab oleh karyawan (Sulistiyani, 2019).

Menurut (Kasmir, 2019) ada beberapa variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang ditunjukkan karyawan, seperti gaya kepemimpinan. Menurut (Rivai, 2018) gaya kepemimpinan merupakan kumpulan dari ciri khas seseorang dalam memimpin beberapa orang, yang berfungsi untuk mempengaruhi bawahan untuk mau bekerja dengan lebih baik agar tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud sesuai dengan apa yang ditetapkan, hal tersebut dilakukan dengan menggunakan strategi dan pengendalian pola perilaku bawahan agar menunjukkan hasil kerja dan prestasi yang lebih baik setiap harinya. Hasil penelitian (Mariadi et al., 2021) (Recky et al., 2022), (Nadeak et al., 2022), (Komalasari, 2022) menunjukkan gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang baik pada sebuah perusahaan, secara tidak langsung dapat menumbuhkan disiplin karyawan dalam bekerja (Rosalina & Wati, 2020). Menurut (Hasibuan, 2019), disiplin adalah bersedianya seseorang untuk mengikuti aturan-aturan yang telah disepakati bersama atau ditetapkan oleh perusahaan, serta perusahaan dapat memaksakan peraturan tersebut terhadap seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Menurut (Hartatik, 2018), penerapan disiplin kerja dapat digunakan sebagai alat oleh pimpinan perusahaan untuk merubah perilaku karyawan ke arah yang lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan, penegakkan norma-norma perilaku yang sesuai dengan norma sosial di masyarakat juga dapat

dilakukan dengan peningkatan terhadap kedisiplinan peraturan yang ada. Hasil penelitian (Rosalina & Wati, 2020), (Mariadi et al., 2021), (Recky et al., 2022), (Nadeak et al., 2022), (Komalasari, 2022) menunjukkan gaya kepemimpinan mampu meningkatkan terhadap disiplin kerja secara signifikan.

Penelitian ini dilakukan pada UD. Bali Jepun Abadi yang berlokasi di Jl. By Pass Prof. Ida Bagus Mantra, Desa Ketewel, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. UD. Bali Jepun Abadi adalah perusahaan yang menjalankan usaha bidang supplier ayam potong kepada pedagang-pedagang di pasar tradisional dan toko-toko ayam goreng siap saji. UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar sudah berdiri sejak tahun 2011 yang sampai saat ini sudah melayani ratusan pedagang ayam potong di pasar tradisional di Kabupaten Gianyar dan beberapa toko ayam goreng siap saji di daerah Gianyar dan Denpasar.

UD. Bali Jepun Abadi sampai saat ini memiliki 40 orang karyawan yang bekerja sebagai pemasaran, pemotong, pengolahan daging ayam, pengemasan, bagian gudang, dan pengiriman yang dilakukan setiap hari atau tergantung permintaan pelanggan. Kebutuhan pasar terhadap ayam potong yang semakin besar ditambah lagi semakin banyaknya toko-toko yang menjual ayam goreng siap saji, ayam geprek, dan lainnya. Disisi lain, semakin banyak pula bermunculan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang supplier ayam potong, untuk itu agar mampu bersaing di industri yang sama, UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar membutuhkan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik dalam melayani pelanggan, pengiriman yang tepat waktu, serta penetapan harga yang dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan data yang didapat, terlihat bahwa UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar menetapkan target produksi 200.000 kg ayam potong perbulan. Tetapi terlihat pada tabel realisasi produksi semakin menurun dan semakin jauh dari target yang ditetapkan. Produksi tertinggi pada bulan Januari sebanyak 192.600 kg ayam potong atau tercapai 96,30 persen dari target yang ditetapkan, sedangkan pencapaian target dan produksi terendah pada bulan Desember sebanyak 125.500 kg ayam potong atau tercapai 62,75 persen dari target yang ditetapkan. Secara total produksi pada tahun 2022 sebanyak 197.900 kg atau 79,91 persen dari target. Target yang belum dapat tercapai menunjukkan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan masih rendah.

Permasalahan mengenai pencapaian target yang belum maksimal pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar kemungkinan disebabkan karena penerapan gaya kepemimpinan yang belum maksimal pula, hal tersebut sesuai dengan hasil survey atau wawancara kepada 10 orang karyawan dari total 40 orang karyawan pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar mengenai gaya kepemimpinan. Berdasarkan survey, menunjukkan bahwa dari 10 responden dengan 4 pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, jawaban paling tinggi yang menunjukkan gaya kepemimpinan belum maksimal

adalah pada pernyataan tentang pengambilan keputusan yang belum dapat dilakukan tanpa melibatkan pimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih belum berani untuk bertindak sendiri tanpa adanya arahan dari pimpinan, sehingga karyawan harus selalu menunggu pimpinan untuk pengambilan keputusan. Hal tersebut membuat beberapa pekerjaan menjadi terlambat pengerjaannya, yang tentu membuat waktu penyelesaiannya juga terlambat dan tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan. Adanya permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar masih kurang membebaskan karyawannya dalam mengambil keputusan secara mandiri yang membuat terlambatnya penyelesaian pekerjaan.

Hasil observasi yang dilakukan pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar didapati pula disiplin kerja yang masih tergolong rendah. Hal tersebut terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Tingkat absensi yang tinggi tentu akan memberikan pengaruh terhadap penyelesaian tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Ketidakhadiran karyawan pada hari dan jam kerjanya membuat pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan menjadi terlambat dan tidak sesuai jadwal. Berdasarkan data terlihat bahwa tingkat absensi karyawan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar tahun 2022 mengalami kecenderungan berfluktuasi terlihat rata-rata tingkat absensi 3,37 persen. Hal tersebut menunjukkan tingkat absensi masih termasuk kategori tinggi, dimana menurut (Utama & Sulisty, 2017) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen dan diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, dari hal ini menunjukkan bahwa absensi karyawan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar tergolong tinggi dan kedisiplinan karyawan masih rendah. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dengan alasan upacara agama, sakit, dan urusan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini tentu saja akan berimbas kepada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, baik target waktu penyelesaian maupun target penyelesaian pekerjaan secara kuantitas.

Hipotesis yang dapat diajukan sesuai dengan uraian latar belakang antara lain sebagai berikut.

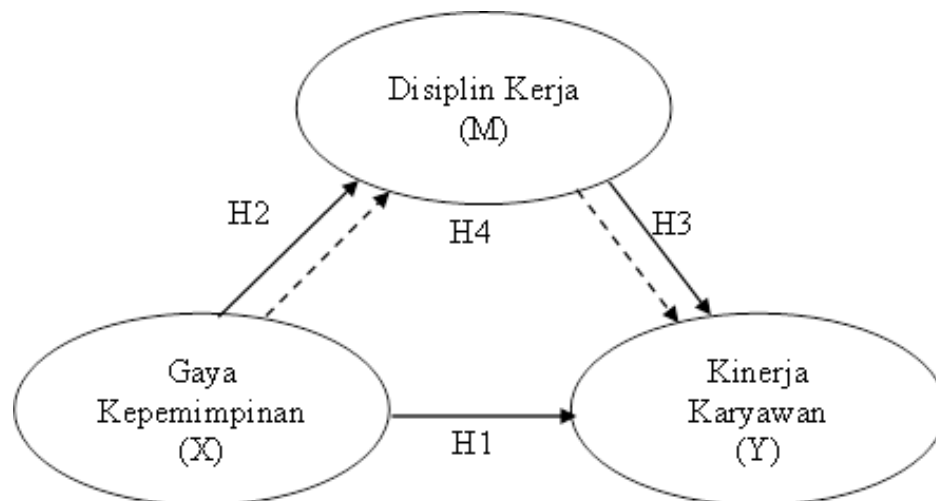
- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Disiplin kerja mampu mediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan analisis kritis terhadap tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang secara sistematis untuk menghasilkan sebuah kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian yang berhubungan dengan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022). UD. Bali Jepun Abadi menjadi lokasi penelitian dengan alamat di Gianyar yang beralamat di Jl. By Pass Prof. Ida Bagus Mantra, Desa Ketewel, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Penelitian menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan (X), disiplin kerja (M) variabel mediasi, dan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat.

Populasi diartikan sebagai pengelompokan dari obyek atau subjek dengan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan apa yang ingin dipelajari atau diteliti oleh peneliti sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan UD. Bali Jepun Abadi sebanyak 40 orang sebagai populasi, dengan populasi yang relatif kecil maka digunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dipakai sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Sehingga penelitian ini menggunakan seluruh karyawan pada UD. Bali Jepun Abadi sebanyak 40 orang karyawan sebagai sampel.

Menurut (Ghozali, 2018) “metode observasi dan wawancara dipilih dalam pengumpulan data penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t test, dan uji F test”.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian memberikan informasi bahwa koefisien korelasi seluruh variabel berada $> 0,3$ dan nilai *alpha cronbach* dengan nilai $> 0,6$ sehingga seluruh pengujian dinyatakan lolos uji instrumen.

Tabel 1. Hasil Pengujian Instrumen

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,930	Valid	0,944	Reliabel
		Y.2	0,821	Valid		
		Y.3	0,856	Valid		
		Y.4	0,948	Valid		
		Y.5	0,963	Valid		
2	Gaya Kepemimpinan (X)	X.1	0,953	Valid	0,952	Reliabel
		X.2	0,954	Valid		
		X.3	0,891	Valid		
		X.4	0,951	Valid		
3	Disiplin Kerja (M)	M.1	0,879	Valid	0,966	Reliabel
		M.2	0,941	Valid		
		M.3	0,973	Valid		
		M.4	0,932	Valid		
		M.5	0,973	Valid		

Tabel 2. Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,431	0,736		0,585	0,562
	X	1,209	0,046	0,973	26,191	0,000

a. Dependent Variable: M

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3. Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,060	0,698		1,519	0,137
	X	0,479	0,190	0,398	2,521	0,016
	M	0,567	0,153	0,584	3,704	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Perhitungan hasil pengujian yang telah dikemukakan pada substruktur 1 dan 2, memberikan gambaran besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel yang diteliti. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

a. Hasil koefisien determinasi total memberikan gambaran bahwa model penelitian yang digunakan memberikan penjelasan sebesar 99,7% pengaruh antar variabel yang diteliti, sedangkan 0,9% sisanya kemungkinan dapat dijelaskan variabel lain atau koefisien *error* yang terjadi selama pengujian atau pengumpulan data berlangsung.

b. *Theory Trimming*

Teori ini menjelaskan pengujian yang valid pada setiap model penelitian yang digunakan, pengujian model dibakukan dengan pengujian t dan nilai signifikansi yang diperoleh antar variabel untuk mengetahui arah pengaruh pengujian masing-masing variabel dengan gaya kepemimpinan (X) pada disiplin kerja (M) sebesar 26,191 sig 0,000, gaya kepemimpinan (X) pada kinerja karyawan (Y) sebesar 2,521 dengan sig 0,016, variabel disiplin kerja (M) pada kinerja karyawan (Y) sebesar 3,704 dengan sig 0,001.

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Disiplin Kerja	Pengaruh Total
Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	1,209	-	1,209
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0,567	-	0,567
Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	0,479	0,686	1,165

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis 1 diterima dengan memberikan hasil $t_{hitung} 2,521 > t_{tabel} 1,686$, taraf sig. $0,016 < 0,05$, dengan kata lain gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara positif signifikan pada kinerja karyawan pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Artinya, pemimpin UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan kumpulan dari ciri khas seseorang dalam memimpin beberapa orang, yang berfungsi untuk mempengaruhi bawahan untuk mau bekerja dengan lebih baik agar tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud sesuai dengan apa yang ditetapkan pimpinan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan diharapkan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan semakin menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan karakteristik karyawan yang dimiliki UD. Bali Jepun Abadi terlihat banyak karyawan yang masih dalam usia muda, sehingga dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan membiarkan karyawan menerapkan ide dan cara kerjanya sendiri dalam bekerja, maka karyawan akan dapat memunculkan potensi dirinya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan (Mariadi et al., 2021), (Recky et al., 2022), (Nadeak et al., 2022), dan (Komalasari, 2022) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 2 diterima dengan memberikan hasil $t_{hitung} 26,191 > t_{tabel} 1,686$, taraf sig. $0,000 < 0,05$, dengan kata lain gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara positif signifikan pada

disiplin kerja UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Artinya, penerapan gaya kepemimpinan yang semakin baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Gaya kepemimpinan sebagai sebuah norma bagi pimpinan UD. Bali Jepun Abadi pada saat mencoba mempengaruhi perilaku karyawannya. Penerapan cara memimpin yang baik membuat hubungan atasan dan bawahan terjalin harmonis, pimpinan mampu untuk berkomunikasi yang baik, mengarahkan karyawannya dalam bekerja. Kondisi tersebut akan menyebabkan peningkatan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan karakteristik karyawan yang dimiliki UD. Bali Jepun Abadi terlihat karyawan sudah memiliki pendidikan yang baik, sehingga dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, karyawan dapat dengan baik mengikuti arahan pimpinan dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan perusahaan, khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan (Rosalina & Wati, 2020), (Mariadi et al., 2021), (Recky et al., 2022), (Nadeak et al., 2022), (Komalasari, 2022) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hipotesis 3 diterima dengan memberikan hasil $t_{hitung} 3,704 > t_{tabel} 1,686$, taraf sig. $0,001 < 0,05$, dengan kata lain disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif signifikan pada kinerja karyawan pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Artinya, disiplin kerja yang semakin tinggi pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar akan meningkatkan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan. Disiplin adalah bersedianya karyawan UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar untuk mengikuti aturan-aturan yang telah disepakati bersama atau ditetapkan oleh UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar, serta perusahaan dapat memaksakan peraturan tersebut terhadap seluruh karyawan yang ada di dalam UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar. Berdasarkan karakteristik karyawan yang dimiliki UD. Bali Jepun Abadi terlihat banyak dengan masa kerja yang lama, sehingga sudah tentu karyawan mengetahui dengan baik peraturan-peraturan yang ada di UD. Bali Jepun Abadi yang tentunya karyawan harus disiplin dalam mentaati peraturan tersebut untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan (Rosalina & Wati, 2020), (Mariadi et al., 2021), (Nadeak et al., 2022), (Komalasari, 2022) dengan hasil penelitian disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis 4 memberikan hasil $Z_{hitung} (3,667) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Mediasi dalam penelitian ini merupakan jenis mediasi sebagian karena pengujian menunjukkan saling terkait dan berpengaruhnya antara variabel yang diteliti. Serta variabel mediasi juga mampu memberikan pengaruh mediasi atau memperkuat hubungan antar variabel bebas dan terikat. Seorang pemimpin menjadi peran yang sangat penting untuk mengatur para karyawan dan tata kelola perusahaan dengan baik sehingga sumber daya manusia yang ada di perusahaan mampu

memberikan hasil kerja sesuai dengan harapan serta mampu mewujudkan tujuan, visi, misi, serta strategi untuk mencapai hal tersebut sesuai dengan yang sudah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang mampu memberikan hasil kerja terbaiknya sangat diharapkan setiap perusahaan, hal tersebut diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja berupa hasil kerja yang ditunjukkan karyawan secara mutu, kualitas, dan kuantitas sesuai dengan target kerja yang ditetapkan serta dikerjakan secara bertanggungjawab oleh karyawan. Hasil ini sejalan dengan (Komalasari, 2022), (Hardinata, 2022), (Hamka et al., 2022), dengan hasil penelitian disiplin kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada UD. Bali Jepun Abadi di Gianyar.

Disarankan kepada UD. Bali Jepun Abadi khususnya pimpinan, hendaknya dalam mengambil keputusan dapat mengikutsertakan karyawan dalam memberikan saran atau masukan sehingga keputusan yang nantinya diambil oleh pimpinan merupakan keputusan terbaik demi kemajuan perusahaan. Kepada UD. Bali Jepun Abadi agar dapat memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan yang sudah diterapkan, serta memberikan bonus atau penghargaan kepada karyawan yang sudah menerapkan kedisiplinan yang baik, sehingga karyawan lain yang kurang disiplin merasa terpacu untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Daftar Pustaka

- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Hamka, Echdar, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(3), 512-526. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i3.3288>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFPE.
- Hardinata, H. (2022). Mediasi Disiplin Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Iain Curup. *Jurnal of Business and Management*, 5(3), 965-1013.
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.

- Komalasari, A. M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplina Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada CV New Tweety Takeran, Kabupaten Magetan)*.
- Lestari, A. (2022). Kesejahteraan Ayam Petelur Studi Kasus: PT. ITS Kabupaten Maros. *Anoa: Journal of Animal Husbandry*, 1(1), 17–21.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Mariadi, Gunawan, H., & Syarifuddin, U. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(2), 32–46.
- Nadeak, J. I., Muis, F. R., & Sjahril, E. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 60–76. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716>
- Novayanti, N. K. (2023). *Gambaran Kualitas Bakteriologis Daging Ayam Potong di Pasar Desa Adat Blahkiuh*. Poltekkes Kemenkes Denpasar.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Recky, R., Nazaruddin, N., & Maulana, A. (2022). Disiplin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya. *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(2), 2598–7364.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Utama, & Sulisty, B. (2017). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 6(3), 376–393.