

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA
KECAMATAN PUNCAK SORIK MARAPI
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

*Ditulis Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S. E) Pada
Program Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**RISKI MAIMUNAH
NIM : (22090054)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI
MANDAILING NATAL
T. A 2026**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA
KECAMATAN PUNCAK SORIK MARAPI
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



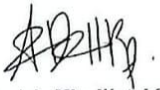
SKRIPSI

*Ditulis Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi (S. E) Pada Program Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

RISKI MAIMUNAH
NIM : (22090054)

Pembimbing I


Dr. Ade Khadijatul Z Harahap, M.M
NIP. 198402032019082001

Pembimbing II


Muhammad Ardiansyah, M.M
NIP. 199007162019081001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI
MANDAILING NATAL
T. A 2026**

SURAT KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Maimunah
NIM : 22090054
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Tempat/Tgl Lahir : Purba Lamo, 21 Januari 2003
Alamat : Purba Lamo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal” adalah benar hasil karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, September 2026

Hormat Saya,



Riski Maimunah
NIM. 22090054

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama saudari Riski Maimunah NIM. 22090054, dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal". Memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk di sidang Munaqosyahkan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Panyabungan, September 2026

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ade Khadijatul Z Harahap, M.M
NIP. 199007162019081001

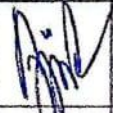
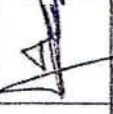
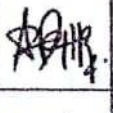


Muhammad Ardiansyah, M.M
NIP. 198402032019082001

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal". an. Riski Maimunah, NIM. 22090054. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Program Sarjana Ekonomi (S.E) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal, Pada tanggal 23 September 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No.	Nama Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Andy Hakim, M.M NIP. 198609252019031009	Ketua/ Merangkap penguji I		24/6/26
2	Darwin Nasution, M.M NIP. 1965612161999031003	Sekretaris/ Merangkap Penguji II		25/6/2026
3	Dr. Ade Khadijatul Z Harahap, M.M NIP. 198402032019082001	Penguji III		24/9/2026
4	Muhammad Ardiansyah, M.M NIP. 199007162019081001	Penguji IV		24/09/2026



ABSTRAK

Riski Maimunah (NIM: 22090054). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian *field research* (penelitian lapangan). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 90 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 25 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,694 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,384 > t_{tabel} 1,987$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar $92,688 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 5,458 + 0,393X_1 + 0,743X_2 + e$. Nilai R Square sebesar 0,673 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 67,3%, sedangkan 32,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Riski Maimunah (NIM: 22090054). The Effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara, Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency. This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara, Puncak Sorik Marapi District, Mandailing Natal Regency. This study employed a quantitative approach using a field research method. The population consisted of 116 employees of PT. Nawakara Perkasa Nusantara. The sampling technique used was purposive sampling, with the sample size determined using the Slovin formula, resulting in 90 respondents. Data were collected through observation and questionnaires. Data analysis was conducted using SPSS version 25, including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination (R^2) test.

The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.694 > t-table value of 1.987 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.384 > t-table value of 1.987 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 92.688 > F-table value of 3.10 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 5.458 + 0.393X_1 + 0.743X_2 + e$. The R Square value of 0.673 indicates that leadership and work discipline jointly explain 67,3% of the variation in employee performance, while the remaining 32,7% is influenced by other factors outside the variables examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil ‘alamin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, kesehatan, kesempatan, serta kemudahan kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (STAIN Madina). Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, motivasi, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teruntuk cinta pertama penulis, Ayahanda tercinta Rahmat. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa, pengorbanan, kerja keras, dan dukungan yang selalu Ayah berikan. Terima kasih telah menjadi sosok yang kuat, penyemangat, dan panutan dalam setiap langkah kehidupan penulis. Berkat doa dan perjuangan Ayah, penulis mampu sampai pada titik ini. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud rasa hormat, cinta, dan terima kasih kepada Ayah. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, umur yang berkah, dan melimpahkan rahmat-Nya kepada Ayah.
2. Teruntuk pintu surga penulis, Ibunda tercinta Masna Rangkuti. Terima kasih atas cinta, doa, kesabaran, dan pengorbanan yang tidak pernah berhenti mengiringi setiap langkah penulis. Ibu adalah sumber kekuatan, semangat, dan tempat terbaik untuk pulang. Berkat doa dan kasih sayang Ibu, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Karya sederhana ini penulis persembahkan sebagai bentuk bakti, cinta, dan rasa terima kasih kepada Ibu. Semoga Allah SWT

senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, umur yang berkah, serta selalu melindungi Ibu di setiap langkah.

3. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed., selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.
4. Ibu Dr. Ade Khadujatul Z Harahap, S.Pd., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan arahan dan kemudahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
5. Nur Halimah, M.Pd.I., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan pelayanan akademik dan kemudahan administrasi kepada penulis.
6. Bapak Mufti Fahrizal, M.M., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
7. Ibu Dr. Ade Khadujatul Z Harahap, S.Pd., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta meluangkan waktu dan pemikiran dalam membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Muhammad Ardiansyah, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi, dan dukungan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
10. Pimpinan PT Nawakara Perkasa Nusantara beserta seluruh karyawan, khususnya Bapak Ilham Mora dan Bapak sarmadan di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal yang telah memberikan izin, bantuan, dan kesempatan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian serta memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Saudara dan saudari kandung penulis Maisaroh, Musdalifah, MHD Syahroni, Madinah, dan Mufidah, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang,

dukungan, dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup penulis dan selalu memberikan kekuatan di setiap langkah.

12. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Rodiani Harahap, Lisda Hamidah, Alawiyah Amini, Nurul Latifa Sari, dan Nur Halimah, yang selalu memberikan semangat, bantuan, doa, serta menemani penulis sejak menjadi mahasiswa baru hingga proses penyusunan proposal dan penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala perhatian, dukungan, dan kebersamaan yang telah diberikan. Semoga persahabatan ini tetap terjaga dan kita semua diberikan kesuksesan di masa yang akan datang.
13. Teruntuk seseorang yang bernama Muhammad Asrul Hamonangan Rangkuti, namamu mungkin hanya tertulis sederhana di halaman ini, tetapi hadirmu pernah menjadi bagian dari perjalanan yang begitu berarti. Terima kasih untuk setiap cerita, doa, dan kebaikan yang pernah singgah. Tidak semua yang berarti harus dimiliki selamanya; sebagian cukup dikenang sebagai bagian indah dari perjalanan.
14. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri, RISKI MAIMUNAH. Terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah hingga sampai di titik ini. Terima kasih telah mampu melewati berbagai kesulitan, mengatur waktu, tenaga, dan pikiran, serta menyelesaikan setiap tanggung jawab dengan sebaik mungkin. Tidak mudah untuk melewati semua proses ini, tetapi kamu telah membuktikan bahwa dengan kesabaran, keyakinan, dan doa, setiap kesulitan dapat dilalui. Terima kasih sudah sekuat ini, tetap percaya pada diri sendiri, dan terus melangkah meskipun banyak tekanan dan keraguan.

Panyabungan, September

Riski Maimunah
NIM.22090054

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

(QS. Ar-Ra'd: 11)

“Berproseslah dengan sabar, berjuanglah dengan sungguh-sungguh, dan percayalah kepada Allah, karena setiap perjuangan akan menemukan hasil terbaik pada waktunya.”

PERSEMBAHKAN

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan pertolongan-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayahanda tercinta Rahmat dan Ibunda tercinta Masna Rangkuti.

Terima kasih, Ayah, atas perjuangan, kasih sayang, nasihat, dan dukungan yang selalu diberikan.

Terima kasih, Ibu, atas doa, kasih sayang, kesabaran, dan ketulusan yang tak pernah berhenti.

Semoga karya sederhana ini menjadi kebahagiaan dan kebanggaan bagi Ayah dan Ibu.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

DAFTAR ISI i

ABSTRA..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR GAMBAR..... viii

DAFTAR TABEL ix

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 9

C. Pembatasan Masalah..... 10

D. Perumusan Masalah 10

E. Tujuan Penelitian..... 11

F. Kegunaan Penelitian 11

G. Definisi Operasional Variabel 12

BAB II KAJIAN TEORI 14

A. Landasan Teori 14

1. Kepemimpinan..... 14

2. Disiplin kerja..... 19

3. Kinerja Karyawan..... 23

B. Penelitian Terdahulu 29

C. Kerangka Berfikir 31

D. Hipotesis Penelitian 32

BAB III METODE PENELITIAN 34

A. Jenis Penelitian 34

B. Lokasi dan waktu Penelitian..... 34

C. Populasi dan Sampel 35

D. Teknik Pengumpulan Data 36

E. Teknik Analisis Data..... 37

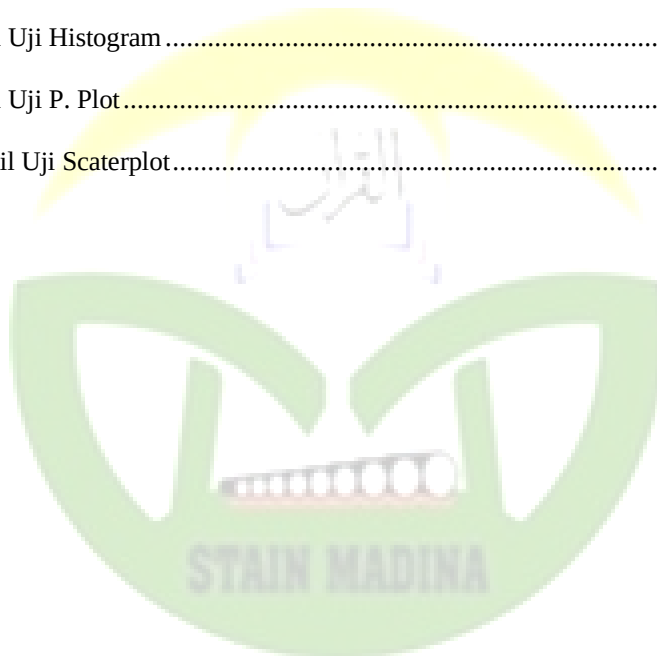
F. Uji Hipotesis..... 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Temuan Umum	47
2. Temuan Khusus.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
C. Hasil Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan.....	70
B. saran	70
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nawakara Perkasa Nusantara.....	49
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	51
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Trakhir	53
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Gambar 4.5 Uji Validitas Kepemimpinan	54
Gambar 4.6 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	55
Gambar 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Gambar 4.8 Hasil Uji Histogram	58
Gambar 4.9 Hasil Uji P. Plot.....	59
Gambar 4.10 Hasil Uji Scaterplot.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Angket Skala Likert.....	37
Tabel 3.3 Uji Validitas Kepemimpinan.....	38
Tabel 3.4 Uji Validitas Disiplin Kerja	39
Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.6 Uji Reabilitas Kepemimpinan	41
Tabel 3.7 Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3.8 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 4.4 Uji Reabilitas Kepemimpinan	56
Tabel 4.5 Uji Reabilitas Disiplin Kerja	57
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi R^2	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Dokumentasi
- Lampiran 2 Lembaran Kuesioner
- Lampiran 3 R Tabel
- Lampiran 4 T Tabel
- Lampiran 5 F Tabel
- Lampiran 6 Kontrol Pembimbing
- Lampiran 7 Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 8 Balasan Penelitian
- Lampiran 9 Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi dan transformasi digital saat ini mengalami perubahan yang semakin cepat dan dinamis. Perubahan tersebut terjadi dalam berbagai aspek, seperti perkembangan teknologi informasi, perubahan pola bisnis, peningkatan kebutuhan konsumen, serta semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu mempertahankan keberlangsungan usaha dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, Perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan modal, teknologi, serta fasilitas kerja yang memadai, tetapi juga perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Hal tersebut disebabkan karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggerakkan berbagai kegiatan organisasi serta menjadi salah satu faktor yang menentukan tercapainya keberhasilan perusahaan (Ginting dan Mirza, 2023).

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena terlibat secara langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga penilaian terhadap kegiatan perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi tidak semata-mata bergantung pada kecanggihan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi turut ditentukan oleh kompetensi serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang didukung oleh kompetensi, dorongan kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung mampu memberikan sumbangsih yang optimal bagi peningkatan produktivitas serta efektivitas organisasi. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia tidak dikelola secara tepat, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan pada akhirnya menjadi kendala dalam merealisasikan tujuan perusahaan (Hursepuny dkk, 2023).

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia salah satunya tercermin melalui pencapaian kinerja para karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan individu ketika

menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan ketentuan serta standar kerja yang berlaku dalam perusahaan. Penilaian kinerja karyawan tidak semata-mata didasarkan pada banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga memperhatikan mutu hasil kerja, kesesuaian penyelesaian dengan waktu yang ditentukan, kemampuan berkolaborasi, serta kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab. Karyawan dengan tingkat kinerja yang optimal dapat mendukung peningkatan produktivitas sekaligus membantu organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal berpotensi menghambat perusahaan dalam memenuhi target dan mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisna dan Arif, 2023).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai aspek yang bersumber dari individu maupun kondisi lingkungan kerja dalam organisasi. Di antara faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja tersebut adalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan menjadi salah satu unsur penting dalam organisasi karena pemimpin bertugas mengarahkan dan mendorong karyawan, melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta membangun interaksi yang baik dan kondusif antara pimpinan dengan anggota organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja berfungsi dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan berdasarkan ketentuan serta standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut penting untuk diperhatikan dan dianalisis sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mencapai tujuan organisasi secara optimal (Maryani dan Gazali, 2023).

Kepemimpinan menjadi salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi, karena pemimpin bertanggung jawab untuk membimbing, memengaruhi, dan mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal demi tercapainya sasaran perusahaan. Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kapasitas individu dalam memengaruhi orang lain, baik secara perorangan maupun kelompok, yang diwujudkan melalui komunikasi yang efektif,

pemberian petunjuk, proses penentuan keputusan, dan dorongan motivasi kepada karyawan. Peran seorang pemimpin dalam organisasi tidak terbatas pada penyampaian perintah kepada bawahannya, tetapi juga mencakup upaya membangun suasana kerja yang nyaman, menjaga hubungan yang harmonis, dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya Nugroho dkk (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berperan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. Hal ini karena pola sikap, keputusan, dan tindakan yang ditunjukkan pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Pemimpin yang mampu menyampaikan petunjuk secara tepat, menjalin komunikasi yang terbuka, memberikan perhatian dan dukungan, serta menunjukkan sikap yang dapat dijadikan contoh akan membantu terciptanya interaksi kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan. Lingkungan tersebut dapat mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab, meningkatkan motivasi dalam bekerja, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, penerapan kepemimpinan yang tidak berjalan secara optimal berpotensi menimbulkan sejumlah hambatan, seperti koordinasi yang tidak efektif, menurunnya dorongan kerja, rendahnya partisipasi karyawan, hingga tidak tercapainya sasaran organisasi. Dengan demikian, pencapaian keberhasilan perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kemampuan individu karyawan, tetapi juga oleh kecakapan pemimpin dalam mengatur, membina, serta mengarahkan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara maksimal (Ariyanto dkk, 2024).

Kepemimpinan berkaitan erat dengan pencapaian kinerja karyawan, sebab gaya dan kemampuan pemimpin dapat memengaruhi cara karyawan melaksanakan pekerjaan serta memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Pemimpin yang mampu menetapkan keputusan secara tepat, membangkitkan motivasi kerja, membangun komunikasi yang efektif, dan melaksanakan pengawasan secara proporsional dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Dalam suatu organisasi,

kepemimpinan menjadi salah satu komponen yang memiliki peranan strategis dalam mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin tidak hanya berkewajiban mengarahkan serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi, tetapi juga dituntut untuk menunjukkan sikap amanah, bertanggung jawab, dan adil ketika menjalankan tugas maupun menetapkan suatu keputusan. Penerapan kepemimpinan yang efektif dapat membangun suasana kerja yang nyaman dan mendukung, meningkatkan dorongan karyawan dalam bekerja, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Prinsip tersebut selaras dengan ajaran Islam yang mengedepankan nilai amanah dan keadilan sebagai landasan dalam menjalankan kepemimpinan. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 58:

نَ اللَّهُ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا
يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “ Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa: 58)

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menjalankan amanah dengan baik serta bersikap adil terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Amanah dalam kepemimpinan mencerminkan kepercayaan yang harus dijaga, sedangkan keadilan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang tidak memihak. Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan karyawan, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Dengan demikian, nilai amanah dan keadilan yang terkandung dalam ayat tersebut relevan sebagai landasan moral dalam praktik kepemimpinan, sehingga dapat mendukung terciptanya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Di samping aspek kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan salah satu unsur yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelaksanaan

disiplin yang konsisten dapat membangun suasana kerja yang teratur, sistematis, dan mendukung, sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Tidak hanya itu, penerapan disiplin turut membentuk kebiasaan kerja yang baik melalui kesadaran setiap karyawan untuk menaati ketentuan serta melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab berdasarkan standar yang berlaku di perusahaan. Menurut (Setyawati, 2024), Disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk sikap dan tindakan karyawan dalam menaati berbagai ketentuan serta norma yang diterapkan di lingkungan organisasi, baik berupa aturan tertulis maupun ketentuan yang bersifat tidak tertulis. Penerapan disiplin tersebut tercermin melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, kesungguhan dalam melaksanakan tanggung jawab, serta ketekunan dan konsistensi dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang sesuai dengan ketentuan organisasi, mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan. Oleh sebab itu, disiplin kerja sering dipandang sebagai salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan (Marsudi, 2024). Namun, penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi pada praktiknya tidak selalu berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan dalam organisasi mampu mengarahkan, mengawasi, dan mendorong karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk mengetahui kondisi tersebut secara lebih nyata, diperlukan pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan di lingkungan organisasi yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan, pelaksanaan pekerjaan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara secara umum telah berjalan, namun masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama berkaitan dengan pemberian motivasi oleh pimpinan, penggunaan dan pemeliharaan peralatan kerja,

serta ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara berinisial AS, wawancara pada tanggal 03 April 2026, diperoleh informasi mengenai kepemimpinan, khususnya pada kemampuan memotivasi. Karyawan tersebut menyampaikan bahwa:

“Pimpinan memang memberikan semangat kepada kami dalam bekerja, tetapi pemberian motivasi jarang dilakukan, Kadang setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik hanya diberikan ucapan atau apresiasi secara sederhana, belum ada penghargaan khusus yang diberikan kepada karyawan. Menurut saya, kurangnya motivasi dan apresiasi tersebut terkadang membuat semangat kerja karyawan menurun sehingga dapat memengaruhi hasil dan kinerja dalam melaksanakan tugas.” (AS, 2026).

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Bapak AS, salah satu karyawan PT. Nawakara yaitu Bapak ZA, berpendapat bahwa, (Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara, wawancara pada 03 April 2026)

“Kalau kami mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, pimpinan biasanya memberikan arahan dan dorongan, tetapi terkadang tidak secara langsung karena pimpinan juga memiliki kesibukan. Jadi, dalam beberapa kondisi kami lebih sering berdiskusi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan kesulitan yang dihadapi di lapangan. Hal tersebut terkadang membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dan kurang maksimal karena kami tidak selalu mendapatkan arahan secara langsung dari pimpinan.” (ZA, 2026).

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan ZN terkait ketepatan waktu , (Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara, wawancara pada 03 April 2026) diperoleh informasi bahwa:

“Menurut saya, dalam pelaksanaan pekerjaan masih terdapat beberapa karyawan yang belum menyerahkan laporan kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, setelah menyelesaikan tugas di lapangan, laporan yang disertai dokumentasi kegiatan terkadang terlambat diserahkan kepada atasan”. (ZN, 2026)

Selanjutnya wawancara peneliti lakukan dengan bapak MS terkait penggunaan dan pemeliharaan perlengkapan kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan berinisial MS, (Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara, wawancara pada 04 April 2026) menyampaikan bahwa:

“kalau penggunaan dan pemeliharaan perlengkapan kerja, masih ada beberapa karyawan yang tidak lengkap menggunakan perlengkapan kerja saat bertugas. Misalnya, ada yang tidak memakai helm atau tidak membawa tongkat satpam. Biasanya kalau ketahuan, akan ditegur oleh pihak PT. SMGP.” (MS, 2026)

Wawancara juga peneliti lakukan dengan narasumber lainnya yaitu bapak AT, (Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara, wawancara pada 04 April 2026) mengatakan bahwa:

“menurut saya, Masih ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan perlengkapan saat bertugas seperti tidak membawa senter atau HT saat berjaga malam di pos, dan kadang perlengkapan yang sudah digunakan tidak dikembalikan pada tempatnya. Jadi, ketika dibutuhkan perlengkapannya tidak siap digunakan, sehingga pekerjaan dan kinerja di lapangan menjadi terlambat dan kurang maksimal.” (AT, 2026).

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara di atas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut terlihat dari pemberian motivasi dan apresiasi dari pimpinan yang masih jarang dilakukan, serta arahan dari pimpinan yang terkadang tidak diberikan secara langsung ketika karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, masih terdapat karyawan yang terlambat menyerahkan laporan kerja kepada atasan. Dalam penggunaan dan pemeliharaan perlengkapan kerja, masih ada karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan secara lengkap, seperti helm dan tongkat satpam, serta tidak membawa senter atau HT saat bertugas. Kondisi tersebut dapat menghambat pekerjaan dan membuat pelaksanaan tugas di lapangan menjadi kurang maksimal. Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Nawakara Perkasa Nusantara.

Selain permasalahan disiplin kerja, aspek kepemimpinan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Tugas seorang pemimpin tidak hanya sebatas menyampaikan arahan maupun perintah kepada karyawan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menjadi contoh dalam bekerja, menjalin komunikasi yang terbuka dan efektif, memberikan dorongan kepada karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Pengamalan prinsip kepemimpinan yang berlandaskan amanah, keadilan, keterbukaan, dan tanggung jawab dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas serta pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi.

Kajian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Secara umum, hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan yang efektif serta kedisiplinan yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Albany dan Dyahrini (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mampu memengaruhi kinerja pegawai, baik ketika diuji secara terpisah maupun secara bersamaan. Hasil penelitian Kirana dkk. (2025) juga memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel motivasi dalam penelitian tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja apabila dianalisis secara parsial. Penelitian Sutrisna dkk (2024) memperluas pembahasan mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan melibatkan kompetensi sebagai variabel tambahan selain kepemimpinan dan disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian tersebut, Sopiyan dan Hidayat (2024) mengikutsertakan motivasi kerja sebagai variabel lain yang dianalisis bersama kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT. Gama Global Tobako. Adapun penelitian Hursepuny dkk (2023) menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas, serta disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang diuji terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial

belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori, fenomena yang terjadi, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi dan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, terutama melalui penguatan praktik kepemimpinan serta penerapan disiplin kerja yang lebih baik. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, diperlukan penetapan permasalahan penelitian agar tujuan serta arah penelitian menjadi lebih jelas. Sebelum merumuskan masalah utama, identifikasi masalah merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh peneliti. Peneliti perlu menjabarkan permasalahan tersebut dalam bentuk pernyataan agar permasalahan penelitian dapat dipahami dengan jelas. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih jarang pemberian motivasi dan apresiasi dari pimpinan kepada karyawan, yang mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Masih terdapat sebagian karyawan yang belum menjaga dan menggunakan perlengkapan kerja sesuai ketentuan, seperti tidak menggunakan helm dan tongkat satpam, serta tidak membawa senter atau HT saat bertugas.
3. Masih terdapat sebagian karyawan yang terlambat dalam menyerahkan laporan kerja kepada atasan, sehingga dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan berikutnya dan memengaruhi kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar tidak menyimpang dari fokus pembahasan yang telah ditetapkan, sehingga hasil penelitian dapat diperoleh secara optimal. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
3. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan bentuk penyajian atau pernyataan dari permasalahan yang akan dikaji dalam suatu penelitian. Rumusan masalah menjadi bagian yang sangat penting karena berfungsi untuk menentukan arah, tujuan, serta sasaran penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal.

F. Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait penerapan kepemimpinan, disiplin kerja, serta pencapaian kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber rujukan dan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang ingin membahas permasalahan sejenis dengan menggunakan objek penelitian atau variabel yang berbeda.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dalam menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam penelitian ilmiah, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi PT. Nawakara Perkasa Nusantara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi penerapan

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

c) Bagi Institusi (Perguruan Tinggi)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi ilmiah dan memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa maupun peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas sehingga memudahkan dalam proses pengukuran dan analisis data. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat menghindari kesalahan dalam penafsiran terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara di Kecamatan Puncak Sorik Marapi Kabupaten Mandailing Natal”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik tercermin dari kemampuan dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta komunikasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sampeluna dkk, 2025).

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kesadaran karyawan dalam menaati berbagai aturan dan ketentuan yang diterapkan di lingkungan

organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap waktu kerja, pelaksanaan tanggung jawab, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan secara konsisten. Tingkat disiplin yang baik pada karyawan dapat mendukung terciptanya peningkatan kinerja dan pencapaian hasil kerja yang lebih optimal dalam organisasi (Setyawati, 2024).

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian kerja yang diperoleh seorang individu selama menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi dengan berpedoman pada standar yang telah ditentukan. Pencapaian tersebut dapat dinilai berdasarkan mutu maupun jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan. Dengan demikian, kinerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sekaligus memberikan kontribusi dalam mendukung tercapainya sasaran organisasi (Kurniawan dkk, 2025).

