

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JOVENINDO INTI SOLUSI JAKARTA

Deni Nursanjaya¹, Suwanto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ denny94nursanjaya@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01813@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT Jovenindo Inti Solusi Jakarta, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample of 78 respondents, data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, t test and F test. Partially, leadership on employee performance obtained a Sig value <0.05 ($0.001 < 0.05$) and a calculated t value $> t$ table ($3.412 > 1.99$). These results mean that there is a significant influence of leadership on employee performance and as a basis for the decision of the hypothesis taken, namely accepting H_a and rejecting H_o . The partial significance test of work discipline on employee performance obtained a Sig value <0.05 ($0.000 < 0.05$) and a calculated t value $> t$ table ($5.298 > 1.99$). These results mean that there is a significant influence of work discipline on employee performance and as a basis for the decision of the hypothesis taken, namely accepting H_a and rejecting H_o . The simultaneous significance test of leadership and work discipline on performance obtained a calculated F value $> F$ table ($34.969 > 3.12$) and a sig value ($0.000 < 0.05$). These results mean that there is a significant influence of leadership and work discipline on employee performance and as a basis for the decision of the hypothesis taken, namely accepting H_a and rejecting H_o .

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jovenindo Inti Solusi Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai Sig $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) serta nilai thitung $>$ ttabel ($3,412 > 1,99$). Hasil tersebut mengartikan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta sebagai dasar keputusan hipotesis yang diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_o . Uji signifikansi secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) serta nilai thitung $>$ ttabel ($5,298 > 1,99$), Hasil tersebut mengartikan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai dasar keputusan hipotesis yang diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_o . Uji signifikansi secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja memperoleh nilai

Fhitung > Ftabel (34,969 > 3,12) serta nilai sig (0,000 < 0,05). Hasil tersebut mengartikan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai dasar keputusan hipotesis yang diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_o .

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu penyebab yang dapat memengaruhi baik tidanya kinerja seorang karyawan adalah tingkat kedisiplinan kerja yang mempunyai peran amat penting dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dari pekerjaannya. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai kesadaran akan kedisiplinan kerja yang tinggi akan bekerja penuh tanggung jawab dengan ada tidaknya atau tanpa diawasi oleh atasan, seorang karyawan sudah menjadi kewajiban mentaati aturan yang berlaku dengan kesadaran yang tinggi tanpa harus dipaksa. Perilaku seperti tidak efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tentu akan meyalutkan diri sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Ketika seseorang kurang menyadari pentingnya kedisiplinan tentu akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya dan akan menemukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dengan target-target yang diberikan. Fakta yang dapat diketahui di PT Jovenindo Inti Solusi adalah masih kerap terjadi pelanggaran terutama menyangkut indiscipliner akan waktu kerja maupun kehadiran karyawan di perusahaan. Fenomena ini terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya menaati aturan yang berlaku diperusahaan sehingga karyawan kerap melakukan pelanggaran, dalam 3 (tiga) tahun terakhir jumlah kasus keterlambatan karyawan masih cukup tinggi. Pelanggaran-pelanggaran lain seperti karyawan kerap belum menggunakan tanda pengenal maupun seragam, demilian pula waktu istirahat melebihi aturan yang telah ditetapkan sehingga telat kembali untuk bekerja. Jenis dan jumlah beberapa kasus pelanggaran karyawan PT Jovenindo Inti Solusi pada kurun waktu 2021 sampai dengan 2023 dapat dilihat pada table 1.2 berikut

Tabel 1.2
Kasus Pelanggaran PT Jovenindo Inti Solusi Tahun 2021-2023

No	Jenis Pelanggaran	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Ketidakdisiplinan Terlambat	28	36	33
2	Ketidakdisiplinan Seragam dan/atau tanda pengenal	11	9	7
3	Ketidakdisiplinan Penyalahgunaan jam istirahat	14	22	16
4	Ketidakjujuran Pelanggaran dan/atau lalai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tugas	6	3	1
5	Ketidakjujuran Penyalahgunaan fasilitas kantor	4	-	3
6	Ketidakpatuhan Tidak menaati ketentuan yang disampaikan secara tertulis maupun lisan	1	4	2
7	Ketidakpatuhan Tidak menaati perintah dari atasan	-	2	1
8	Melakukan perbuatan yang tidak patut	2	1	3
9	Pelanggaran pelaksanaan tugas dan tata tertib kerja	3	5	4

Sumber: HRD PT Jovenindo Inti Solusi 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui kasus pelanggaran yang terjadi pada 3 (tiga) tahun terakhir sejak periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Kerap terjadi pengulangan kasus yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT Jovenindo Inti Solusi dan banyaknya pelanggaran dilakukan karyawan yang tidak menaati peraturan, pada akhirnya manajemen perusahaan bertindak untuk memberikan surat peringatan sebagai efek jera kepada karyawan. Peningkatan pemberian surat peringatan dapat mencerminkan bagaimana kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan yang berlaku ketika bekerja, dan keadaan ini tentu akan berdampak kurang baik bagi perusahaan serta untuk karier karyawan kedepannya.

PT Jovenindo Inti Solusi memiliki tujuan untuk mensejahterakan para anggotanya, dan untuk mewujudkannya tentu membutuhkan kepemimpinan yang tertanam dalam diri karyawan pada semua level baik itu pimpinan maupun bawahan dalam organisasi. Karyawan dengan memiliki jiwa kepemimpinan serta kemampuan untuk memimpin apakah dalam suatu divisi ataupun pada unit kerja guna menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, tentu akan meningkatkan capaian kerja baik bagi karyawan maupun untuk perusahaan secara keseluruhan. Pemimpin dalam satu unit kerja selain berdasarkan kemampuan tetapi juga berdasarkan loyalitas kepada perusahaan, dan merujuk dari pendapat

Fahmi (2017:140) “seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan”.

Berdasarkan informasi yang didapat melalui diskusi yang dilakukan dengan pejabat yang berwenang dibagian human resource PT Jovenindo Inti Solusi Ibu Lutviah, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pada beberapa pimpinan unit kerja terutama dalam memberikan sanksi tegas kepada bawahan yang melakukan pelanggaran. Demikian juga kurangnya kemampuan sebagian pimpinan yang diberikan kepercayaan dalam memberikan arahan kerja kepada bawahan, tetapi kurang mampu dilakukan dengan maksimal sehingga menyebabkan terhambatnya proses operasional pekerjaan. Keadaan tersebut tentu akan memengaruhi kinerja karyawan PT Jovenindo Inti Solusi, kondisi di mana seharusnya setiap individu sepatutnya mempunyai jiwa kepemimpinan sehingga dapat mengarahkan para bawahan, dan pada satu sisi untuk diri pribadi karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja. Gambaran penilaian kepemimpinan karyawan PT Jovenindo Inti Solusi dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4
Penilaian Kepemimpinan PT Jovenindo Inti Solusi Tahun 2021-2023

Aspek Penilaian	Tahun		
	2021	2022	2023
Cara berkomunikasi	87 %	85 %	80 %
Pemberian motivasi	85 %	80 %	78 %
Kemampuan memimpin	77 %	80 %	75 %
Pengambilan keputusan	85 %	87 %	87 %
Kekuasaan yang positif	83 %	79 %	77 %

Sumber: HRD PT Jovenindo Inti Solusi 2024

Pada dasarnya kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil kemampuan individu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki berdasarkan waktu yang ditentukan. Kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor yang bisa mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal, demikian pula dengan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja yang tumbuh pada diri karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila dalam diri karyawan terdapat jiwa kepemimpinan serta kedisiplinan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan dapat meningkat, pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan sesuai

dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian lebih mendalam untuk pembuktian kebenaran konsep-konsep teori dengan objek penelitian pada PT Jovenindo Inti Solusi Jakarta.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan mengandalkan karyawan untuk menjalankan berbagai fungsi operasional dan strategis yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan daya saing. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, serta kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Capaian kerja karyawan juga dapat dilihat dari sisi tanggung jawab individu itu sendiri atas pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya, akan menjadi satu hal yang sangat penting apabila seseorang menjalankan semua kewajiban yang telah disepakati dengan penuh dedikasi yang tinggi.

Menurut Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Tanggung jawab yang ada dalam diri setiap individu karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, tentu akan mendorong aspek-aspek lain yang menjadi tolok ukur kinerja seorang karyawan seperti kehadiran di kantor. Faktor lain yang menjadi penyebab adalah kerjasama baik antar individu maupun antar unit kerja yang belum terjalin dengan baik, begitu juga dengan pemahaman akan tugas dari masing-masing karyawan di mana ada keengganan dan lebih individualitas. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan tidak optimal, tren penurunan performa kerja dan penilaian karyawan PT Jovenindo Inti Solusi dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5
Kinerja Karyawan PT Jovenindo Inti Solusi Tahun 2021-2023

Aspek Penilaian	Tahun		
	2021	2022	2023
Kehadiran	90 %	85 %	85 %
Sikap	95 %	90 %	90 %
Tanggung Jawab	95 %	87 %	85 %
Kualitas Hasil Kerja	90 %	87 %	85 %
Kuantitas Hasil Kerja	95 %	95 %	95 %
Kerjasama	87 %	85 %	82 %
Pemahaman Terhadap Tugas	85 %	80 %	80 %
Inisiatif	90 %	87 %	90 %
Komunikasi	90 %	87 %	85 %
Kerapihan	90 %	85 %	85 %

Sumber: HRD PT Jovenindo Inti Solusi 2024

Tabel di atas menerangkan serta memberikan suatu informasi penurunan penilaian kinerja karyawan PT Jovenindo Inti Solusi di beberapa aspek dari periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023, penilaian rata-rata dari keseluruhan karyawan menjadi gambaran capaian kerja masih menunjukkan progres yang tidak berbeda bahkan lebih cenderung terjadi tren penurunan di beberapa aspek pada 3 (tiga) tahun terakhir. Merujuk dari pendapat yang dikemukakan oleh Simamora dalam Budiasa (2021) secara normatif performa karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti sumber daya yang dimiliki organisasi, kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia, attitude, motivasi, kepemimpinan. Oleh karena itu guna menggapai target perusahaan yang maksimal menjadi sangat penting apabila faktor individual, psikologis dan organisasi diperhatikan karena akan mempunyai pengaruh bagi perusahaan serta kinerja karyawannya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan daya saing. Dalam organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada berbagai faktor lingkungan dan disiplin kerja yang berlaku di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman dan aman, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang efektif membantu memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi potensi kesalahan atau kelalaian.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Adapun menurut Afandi (2018:1) “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang

untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”.

Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh Firmansyah (2018:4), “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Adapun menurut Hasibuan (2020:1) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Manajemen sumber daya manusia menurut Ganyag (2018:3) adalah “proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”.

Badriyah (2019:38) menjelaskan “manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan SDM yang memusatkan pada praktik dan kebijakan, serta fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edison, dkk. (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah “proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli terkait manajemen SDM maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses pengelolaan SDM secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai apa yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Adapun menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Silaen, dkk (2021:2) kinerja adalah “seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas”.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai suatu hasil kerja berdasarkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu tugas dari pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018:102) “kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”.

Sedangkan Fahmi (2017:122) mendefinisikan “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mempengaruhi, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Adapun menurut Terry dalam Sedarmayanti (2019:273) “kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk memengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama serta mau melakukan tindakan dan perbuatan guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2020:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) menyatakan “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan”.

Adapun menurut pendapat Sinambela (2020:239) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus

dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan disiplin adalah kesediaan seseorang dengan penuh kesadaran dalam menaati semua peraturan maupun norma-norma yang berlaku.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Unaradjan (2017:164) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Unaradjan (2017:168) “metode pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain: Belah dua (*split half*) dan *Spearmen brown*, Kuder Richardson-20 (KR-20), KR-21, *Anova Hoyt* dan *Alpha*”.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menjadi pra syarat yang wajib terpenuhi di mana data residual terdistribusi normal, terbebas dari multikolinieritas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Adapun uji autokorelasi tidak diberlakukan mengingat sumber utama data dalam penelitian ini adalah berasal dari kuesioner atau berjenis data primer

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) “uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya masalah multikolinieritas dalam model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi yang digunakan

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu secara grafik (visual) dengan scatterplot dan secara statistik menggunakan uji glejser.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Creswell (2022), analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Regresi linier berganda membantu peneliti untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan kombinasi beberapa variabel independen, serta untuk memahami seberapa besar kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Creswell (2022:167), “analisis koefisien korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis kekuatan serta arah hubungan antara dua variabel.” Korelasi membantu peneliti untuk

memahami apakah dan sejauh mana dua variabel memiliki keterkaitan satu sama lain

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda menurut Sugiyono (2017:228) “teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama”

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen antara nol dan satu. Kelemahan mendasar adalah bias terhadap jumlah variabel independen dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu yang terbaik menggunakan nilai adjusted R² yang dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

f. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) dalam analisis berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen secara parsial salah satu variabel independennya dibuat tetap.

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) “uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.4
 Rangkuman Uji Validitas
 Taraf Signifikansi 5% Uji Dua Arah
 Kepemimpinan (X1)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	P1.1	0,551	0,2227	Valid
2.	P1.2	0,532	0,2227	Valid
3.	P1.3	0,585	0,2227	Valid
4.	P1.4	0,608	0,2227	Valid
5.	P1.5	0,640	0,2227	Valid
6.	P1.6	0,664	0,2227	Valid
7.	P1.7	0,591	0,2227	Valid
8.	P1.8	0,601	0,2227	Valid
9.	P1.9	0,592	0,2227	Valid
10.	P1.10	0,584	0,2227	Valid

Disiplin Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	P2.1	0,568	0,2227	Valid
2.	P2.2	0,589	0,2227	Valid
3.	P2.3	0,626	0,2227	Valid
4.	P2.4	0,605	0,2227	Valid
5.	P2.5	0,494	0,2227	Valid
6.	P2.6	0,595	0,2227	Valid
7.	P2.7	0,529	0,2227	Valid
8.	P2.8	0,485	0,2227	Valid
9.	P2.9	0,467	0,2227	Valid
10.	P2.10	0,555	0,2227	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	Y.1	0,617	0,2227	Valid
2.	Y.2	0,563	0,2227	Valid
3.	Y.3	0,616	0,2227	Valid
4.	Y.4	0,532	0,2227	Valid
5.	Y.5	0,517	0,2227	Valid
6.	Y.6	0,648	0,2227	Valid
7.	Y.7	0,655	0,2227	Valid
8.	Y.8	0,676	0,2227	Valid
9.	Y.9	0,448	0,2227	Valid
10.	Y.10	0,466	0,2227	Valid

Sumber: Data Primer

Syarat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berdasarkan hasil pengujian, koefisien korelasi seluruh item pernyataan variabel penelitian mempunyai nilai $r_{hitung} > 0,2227$ yang artinya valid. Hal ini dapat diketahui dari koefisien korelasi terendah untuk variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) adalah 0,515 dan disiplin kerja (X2) yaitu 0,467 sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,466.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
 Rangkuman Uji Reliabilitas

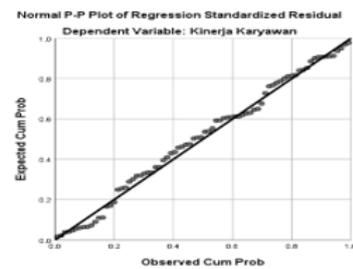
Variabel	Cronbach's Alpha	r_{hitung}	Kriteria
Kepemimpinan	0,786	0,2227	Reliabel
Disiplin Kerja	0,738	0,2227	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,764	0,2227	Reliabel

Sumber: Data Primer

Dapat diketahui keseluruhan variabel penelitian yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel yang dapat dibuktikan dari seluruh koefisien Cronbach's Alpha $> 0,2227$.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 4.2

Output Uji Normalitas (Histogram)

Pada output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik sebaran data residual pada umumnya berada disekitaran dan mengikuti garis diagonal. Artinya secara visual dengan pendekatan grafik P-P Plot juga terbukti bahwa data residual terdistribusi normal.

Tabel 4.6
 Output Uji Normalitas One Sample KS Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69191897
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Output uji pada tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa data residual terbukti normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *Asymp* $0,200 > 0,05$ di mana syarat dikatakan data residual terdistribusi normal apabila nilai *Asymp* $> 0,05$ (taraf toleransi kesalahan yang ditetapkan).

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
 Output Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

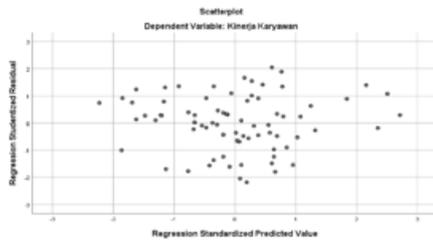
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.799	1.251
Disiplin Kerja	.799	1.251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output uji pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hal ini dapat dibuktikan pada kolom *Collinearity Statistics* di mana nilai *tolerance* $> 0,1$ dan

$VIF < 10$ untuk kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Output Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot)

Hasil uji dengan pendekatan grafik berdasarkan *Output scatter plot* mengartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu serta menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Tabel 4.8
 Output Uji Heteroskedastisitas (Glejser)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1.733	1.747		.992	.324
Kepemimpinan	.061	.054		.145	.133
Disiplin Kerja	-.017	.055		-.040	.311

a. Dependent Variable: Abs_Res

Output hasil perhitungan di atas mengartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hal tersebut dapat dibuktikan di mana variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan mempunyai nilai Sig > taraf toleransi atau Sig > 0,05.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.9
 Output Koefisien Korelasi Berganda
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.469	3.74

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji berdasarkan *Output* di atas menerangkan bahwa korelasi berganda variabel penelitian yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan terbukti signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari koefisien korelasi

berganda (R) pada kolom kedua yaitu sebesar 0,695 yang melebihi taraf signifikansi 0,05 ($0,695 > 0,05$). Nilai 0,695 juga memberi arti terdapat pengaruh yang kuat, di mana berdasarkan tabel interpretasi nilai (R) berada di area interval 0,60-0,799 mendekati 1 (satu).

Tabel 4.10
 Output Uji Simultan
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	978.687	2	489.344	34.969	.000 ^b
Residual	1049.530	75	13.994		
Total	2028.218	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan *output* di atas dapat diartikan kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,969 > 3,12$). Adapun nilai F_{tabel} berdasarkan tabel panduan statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (k-1) = 2, dan df2 (n-k) = 78-3= 75 didapat angka 3,12.

Tabel 4.11
 Output Uji Parsial
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	9.706	2.974		3.264	.002
Kepemimpinan	.312	.091		.317	3.412
Disiplin Kerja	.495	.093		4.92	5.298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 *Output coefficients* diperoleh hasil perhitungan yang mengartikan bahwa variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan di mana kepemimpinan nilai Sig < 0,05 ($0,001 < 0,05$) serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,412 > 1,99$). Begitu juga dengan disiplin kerja yang memperoleh nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,298 > 1,99$). Adapun nilai t_{tabel} didapat berdasarkan tabel panduan statistik pada uji dua arah dengan taraf toleransi kesalahan yaitu sebesar 5% atau $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k$ ($78-3 = 75$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99.

5. KESIMPULAN

Mengacu pada pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dan telah terjawab serta dibuktikan dengan berbagai tahapan pengujian, berikut ini dapat dibuat kesimpulan penelitian yaitu sebagai berikut.

- a. Uji signifikansi secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai $Sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,412 > 1,99$). Hasil tersebut mengartikan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta sebagai dasar keputusan hipotesis yang diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_o .
- b. Uji signifikansi secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,298 > 1,99$), Hasil tersebut mengartikan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai dasar keputusan hipotesis yang diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_o .
- c. Uji signifikansi secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,969 > 3,12$) serta nilai sig ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut mengartikan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai dasar keputusan hipotesis yang diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_o .

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa.
- [2] Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- [3] Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [4] Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial. Yogyakarta: Andi.
- [5] Ganyang, M. T. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Inmedia.
- [6] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9. Semarang: Undip.
- [7] Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- [9] Priyatno, D. (2014). Spss 22 Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- [10] Riduwan, & Engkos. (2017). Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- [11] Santoso, S. (2014). Statistik Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan Spss. Jakarta: Prenada Media Group.
- [12] Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Reflika.
- [13] Silaen, N. R., Et Al. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- [14] Sinambela, L. P. (2020). Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [15] Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [16] Siahaan, A. H., Et Al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jenius*, 204-217.
- [17] Sutrisna, R. M., & Arif, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat. *Disrupsi*, 193-199.
- [18] Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius*, 16-23.
- [19] Wahadi Siamto (2022), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Pada Komunitas Persatuan Driver Gojek Indonesia Area Cipayang Kota Depok. *Universitas Pamulang, Jurnal Ilmiah*, Vol. 2, No.4. Issn: 2775-6076
- [20] Kadek Oktavia Budi S And A. A. Sagung Kartika Dewi, (2021), The Effect Of Motivation, Work Environment And Financial Compensation On Employee Performance At Mercure Hotel Kuta. *Universitas Udayana*, Issn: 2507-1076.