

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIGMA CIPTA CARAKA DI BSD KOTA TANGERANG SELATAN

Erna¹, Siska Yunanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: ernanajmi06@gmail.com¹, dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT Sigma Cipta Caraka in BSD, South Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 84 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.9% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(7.226 > 1.989)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 57.4% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(10.506 > 1.989)$. Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.388 + 0.217X_1 + 0.581X_2$. The coefficient of determination value is 63.7% while the remaining 36.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $>$ F table or $(71.195 > 2.720)$.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,226 > 1,989)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(10,506 > 1,989)$. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,388 + 0,217X_1 + 0,581X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(71,195 > 2,720)$.

Keyword : Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Sigma Cipta Caraka yang terkenal dengan nama Telkomsigma, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi informasi dan komunikasi atau ICT. Ranah bisnis

atau bisnis model dari perusahaan PT Sigma Cipta Caraka bersifat B2B yang merupakan singkatan dari Business To Business, dimana menawarkan bentuk produk seperti Software as a Service (SaaS),

konsultasi sistem atau solution, serta bentuk subscription atau produk layanan berbasis sewa.

Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan, yang paling terasa oleh perusahaan ketika secara berkala mengadakan program kepemimpinan dan pengembangan karyawan adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih efisien, kompetitif, dan keterlibatan yang lebih tinggi dengan tempat kerja. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Sigma Cipta Caraka Kota Tangerang Selatan dari tahun 2018 sampai 2022 sebagai berikut:

Tabel I. Data Kinerja Karyawan PT Sigma Cipta Caraka Kota Tangerang Selatan Periode 2018-2022

Tahun	Capaian Kinerja (Dalam Persen Per Triwulan)			Target (%)	Capaian Rata-rata (%)
	TW1	TW2	TW3		
2018	81,2%	77,5%	80,4%	100%	79,7%
2019	80,1%	82,2%	78,3%	100%	80,2%
2020	80,2%	83,2%	73,4%	100%	78,9%
2021	80,5%	74,6%	75,8%	100%	77,0%
2022	80,6%	74,8%	70,2%	100%	75,2%
Rata-rata	80,5%	78,5%	75,6%	100%	78,2%

Keterangan: TW = Triwulan

Sumber: PT Sigma Cipta Caraka diolah, 2023

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus segera diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematis, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Disamping itu juga sangat penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi oleh pimpinan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan (dalam kasus) yang dihimpun dari data tahun 2018-2022, sebagai berikut:

Tabel II. Data Disiplin Kerja Karyawan PT Sigma Cipta Caraka Kota Tangerang Selatan Tahun 2018-2022

Tahun	JK	JHK	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			TL	Alp	PA		
2018	98	360	36	12	12	60	16,7%
2019	101	360	38	10	9	57	15,8%
2020	104	360	34	19	15	68	18,9%
2021	104	360	40	21	14	75	20,8%
2022	106	360	44	26	18	88	24,4%
Rata-rata			38	18	14	70	19,3%

Ket: JK : Jumlah Karyawan, JHK: Jumlah Hari Kerja, TL: Terlambat, Alp: Alpa, PA: Pulang Awal
 Sumber: PT Sigma Cipta Caraka diolah, 2023

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,054 > 1,671)$.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari, Endang Nurita, Santi Octavianti (2022) Jurnal Ekonomi dan Perbankan Vol.7 No.1. ISSN: 2579-5597. Universitas Pamulang. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Semesta Sakti Serpong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 40,2% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel $(30,809 > 3,120)$.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia, Rizka Wahyuni, and Firlil Fratiwi. "Pengaruh

Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara." Journal of Research and Publication Innovation 1.2 (2023): 317-326. Hasil penelitian dengan uji determinasi menunjukkan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59, 4% dan sisanya 40, 6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung $8,974 > t_{tabel} 1,673$ terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja sebesar 62, 2% dan sisanya 37, 8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung $9,514 > t_{tabel} 1,673$. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara simultan. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja sebesar 73, 3% dan sisanya 26, 7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan dll. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung $73,990 > F_{tabel} 4, 02$ atau probabilitas Sig $0,000 < 0, 05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.

Kerangka Berfikir

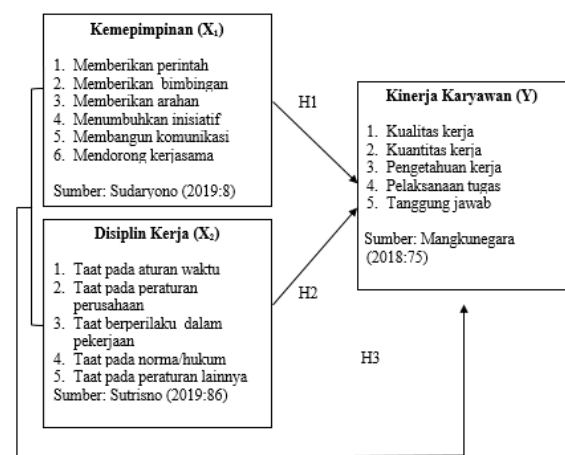
Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna. bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dalam menegakkan kedisiplinan, seorang pemimpin juga harus melakukan pengawasan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan karyawan agar mampu mengimplementasikan apa yang sudah menjadi ketentuan mampu

dilaksanakan dengan baik sesuai aturan perusahaan.

Disiplin kerja dapat menciptakan situasi yang semakin baik, disiplin itu sendiri merupakan suatu sikap mentaati aturan yang berlaku. Kedisiplinan seseorang dapat mempengaruhi hasil kerja. Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan. Faktor kedisiplinan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol baik itu tanggung jawab, ketepatan waktu waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan karyawan dalam organisasi.

Untuk menunjang kinerja, perusahaan perlu kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan. Keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja akan mudah dimengerti bahwa manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah faktor utama dalam penentuan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Adapun penggunaan karyawan dibutuhkan adanya kesadaran dan kerjasama dari karyawan sebagai pelaksana untuk merealisasikan tujuan organisasi.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap

permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, maka penulis membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

- a. $H01 : \rho1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.
- b. $Ha1 : \rho1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.
- c. $H02 : \rho2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.
- d. $Ha2 : \rho2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.
- e. $H03 : \rho3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.
- f. $Ha3 : \rho3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sigma Cipta Caraka, alamat. Jl. Kapt. Soebijanto Dj. Bumi Serpong Damai, Kota Tangerang Selatan 15321, Telp (021) 5388538.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan September sampai Desember 2023. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan skunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 106 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling. Menurut Sugiyono (2020: 118) “non probability sampling adalah teknik pengambilan sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel” Mengacu pada rumus slovin di atas, maka proporsional sampling dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$n = 106 / (1 + 106 \times (0.05)^2)$$

$$n = 106 / (1 + 0.265)$$

$$n = 106 / 1.265$$

$$n = 83,79 \text{ (dibulatkan menjadi 84 responden)}$$

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

Teknik Analisa Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan

masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Sigma Cipta Caraka sebanyak 84 responden, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- a. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang atau 59,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 40,5%.
- b. Responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau 3,6%, yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 19 orang atau 22,6%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 42 orang atau 50,0%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 11 orang atau 13,1% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 9 orang atau 10,7%.
- c. Responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 55 orang atau 65,5%, Diploma sebanyak 4 orang atau 4,8%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 22 orang atau 26,2% dan responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang atau 3,6%.
- d. Responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 2 orang atau 2,4%, yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 11 orang atau 13,1%, yang bekerja antara 5-6 tahun sebanyak 47 orang atau 56,0% dan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 24 orang atau 28,6%.

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel III. Uji Validitas (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Instruksi yang diberikan pimpinan mudah dipahami dengan baik	0.357	0.215	Valid
2	Pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan sesuai tugas bawahan	0.459	0.215	Valid
3	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	0.596	0.215	Valid
4	Kesulitan yang dialami bawahan dapat disampaikan dan mendapat umpan balik pimpinan	0.574	0.215	Valid
5	Sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan	0.682	0.215	Valid
6	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap motivasi bawahan	0.492	0.215	Valid
7	Pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan	0.664	0.215	Valid
8	Pimpinan memberikan keleluasaan karyawan untuk mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0.592	0.215	Valid
9	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan bawahan	0.681	0.215	Valid
10	Pimpinan dapat menerima kritik dan saran yang membangun dari bawahan	0.626	0.215	Valid
11	Pimpinan mampu mendorong kerja sama dalam pemecahan masalah	0.595	0.215	Valid
12	Pimpinan mampu membangun kekompakan antar individu maupun unit kerja secara baik	0.448	0.215	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Uji Validitas (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	0.365	0.215	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara adil.	0.314	0.215	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu	0.457	0.215	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0.500	0.215	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0.551	0.215	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0.565	0.215	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0.743	0.215	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	0.563	0.215	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.477	0.215	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0.642	0.215	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Hasil Uji Validitas (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.338	0.215	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.389	0.215	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.593	0.215	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.381	0.215	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.583	0.215	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.501	0.215	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.678	0.215	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.530	0.215	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.579	0.215	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.521	0.215	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.215), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel VI. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.791	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.681	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.659	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VII. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.090	84	.088	.985	84	.431

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,088 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. **Uji Multikolinearitas**

Tabel VIII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.388	2.615			2.443	.017		
Kepemimpinan (X1)	.217	.058	.301		3.770	.000	.704	1.420
Disiplin Kerja (X2)	.581	.078	.594		7.448	.000	.704	1.420

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,704 dan disiplin kerja sebesar 0,704 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,420 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,420 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel IX. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^a				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.628	2.264	1.736

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,736 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.066	1.601			-.041	.967
Kepemimpinan (X1)	.001	.035	.003		.023	.982
Disiplin Kerja (X2)	.048	.048	.133		1.015	.313

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,982 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,313 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 17,126 + 0,451X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,126 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,126 point.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,451 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,451 point.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 10,288 + 0,741X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,288 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,288 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,741 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,741 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi Linier Berganda Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut : $Y = 6,388 + 0,217X1 + 0,581X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,388 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,388 point.
- Nilai kepemimpinan (X1) 0,217 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,217 point.

- Nilai disiplin kerja (X2) 0,581 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 point.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	17.128	2.814		6.085	.000
Kepemimpinan (X1)	.451	.082	.624	7.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,226 > 1,989) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan.

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	10.288	2.588		3.975	.000
Disiplin Kerja (X2)	.741	.071	.757	10.506	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,506 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan PT Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.244	2	361.622	71.195	.000 ^b
	Residual	411.423	81	5.079		
	Total	1134.667	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($71,195 > 2,720$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,126 + 0,451X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,624 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,389 atau sebesar 38,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($7,226 > 1,989$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,288 + 0,741X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,757 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,574 atau sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau

($10,506 > 1,989$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,388 + 0,217X_1 + 0,581X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,798 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($71,195 > 2,720$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,126 + 0,451X_1$, nilai korelasi sebesar 0,624 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($7,226 > 1,989$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,288 + 0,741X_2$

nilai korelasi sebesar 0,757 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,506 > 1,989). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.

- c. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,388 + 0,217X_1 + 0,581X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,798 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (71,195 > 2,720). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka di BSD Kota Tangerang Selatan.

Dan Perbankan Vol.7 No.1. Issn: 2579-5597. Universitas Pamulang.

- [5] Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- [6] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar), 6(3), 2552-2559.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(2), 317-326.
- [2] Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. Issn: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- [3] Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Dewi Lestari, Endang Nurita, Santi Octavianti (2022) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Semesta Sakti Serpong. Jurnal Ekonomi