

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIGA SATU DINAMIKA JAKARTA SELATAN

Nurrahma Fiani¹, Agrasadya²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ nurrahma1294@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen01866@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT Tiga Satu Dinamika, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative descriptive method. The sampling technique used was a saturated sampling technique with a sample of 52 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.271 + 0.627 X1$, a correlation coefficient of 0.709, meaning that the two variables have a strong relationship. The value of determination or contribution of influence is 0.502 or 50.2%, while the remaining 49.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(7.100 > 2.009)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between leadership on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.137 + 0.811 X2$. The value of determination or contribution of influence is 0.737 or 73.7%, while the remaining 26.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(11.835 > 2.009)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between Work Discipline on employee performance. Leadership and Work Discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.168 + 0.158 X1 + 0.688 X2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.867, meaning it has a very strong relationship. The coefficient of determination or simultaneous influence contribution is 0.752 or 75.2%, while the remaining 24.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(74.314 > 3,187)$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between leadership and work discipline on employee performance at PT Tiga Satu Dinamika, South Jakarta.

Key words: Leadership, work discipline and performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik

sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,271 + 0,627 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,100 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,137 + 0,811 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,858 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(11,835 > 2,009)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,168 + 0,158 X_1 + 0,688 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,752 atau 75,2% sedangkan sisanya 24,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(74,314 > 3,187)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan.

Kata kunci: Kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Di era yang semakin modern ini, perkembangan *tour and travel* di Indonesia pada saat ini sangat pesat. Baik *tour and travel* ke dalam negeri maupun ke luar negeri. Perkembangan ini ditandai dengan semakin tingginya tingkat kesibukan masyarakat, sehingga masyarakat membutuhkan waktu untuk berlibur menjernihkan pikiran dari keruwetan aktifitas sehari-hari. Sebagian besar masyarakat tidak hanya menggunakan jasa untuk mencari alat transportasi saja, akan tetapi pada saat ini masyarakat mulai beralih dan tertarik menggunakan jasa *tour and travel* dengan segala fasilitas dan kelebihan yang ditawarkan.

Oleh karena banyaknya fasilitas dan kelebihan yang diberikan oleh pihak *tour and travel*, maka animo masyarakat untuk menggunakan jasa *tour and travel* semakin meningkat. Maka meningkat pula pertumbuhan atau pendirian perusahaan *tour and travel* pada saat ini. Hal ini pulalah yang menyebabkan persaingan di antara perusahaan-perusahaan *tour and travel* semakin ketat. Salah satunya adalah PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumberdaya yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatan. Sumber daya manusia

merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan adalah sebagai salah satu perusahaan *Tour Travel* yang bergerak dalam bidang Jasa Liburan Keluarga, Yang memberikan fasilitas paket keanggotaan untuk liburan keluarga serta memberikan saran untuk berlibur dengan hemat. PT Tiga satu

dinamika Jakarta Selatan memiliki kantor pusat yang berada di Lebak Bulus Jakarta Selatan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Kinerja Karyawan yang bernilai positif akan memberikan citra yang positif kepada perusahaan. Sehingga PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan dianggap kompetitif dan berani bersaing dengan perusahaan jasa lainnya. Kinerja karyawan yang positif akan memberikan rasa optimis kepada perusahaan dalam melaksanakan terobosan-terobosan pengembangan perusahaan, baik untuk merger, ekspansi, maupun mengakuisis, sementara kinerja yang negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan bahkan dapat menurunkan citra perusahaan dimata pesaing dan nasabah. Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan, pada awal tahun 2020 terjadi penurunan target perbandingan tersebut terlihat secara presentase berdasarkan data sekunder.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dari hasil wawancara diketahui jika para pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuai hati mereka, karena pemimpin kurang memperhatikan pegawai. Selain itu, karyawan juga menyebutkan jika pemimpin kurang memberi arahan dan bimbingan kepada bawahannya dalam bekerja sehingga karyawan merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai secara tidak langsung, Berikut ini adalah data profil pemimpin PT Tiga Satu Dinamika :

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Kepemimpinan PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan

No	Pertanyaan	Setuju	(%)	Tidak setuju	(%)	Jumlah
1	Apakah pemimpin selalu memberi perintah sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan ?	14	70%	6	30%	20
2	Apakah pemimpin memberikan pengarahan yang jelas kepada pegawai ?	6	30%	14	70%	20
3	Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawahannya ?	5	25%	15	75%	20
4	Apakah pemimpin mampu menumbuhkan inisiatif kepada bawahannya ?	4	20%	16	80%	20
5	Apakah pemimpin mampu menciptakan komunikasi yang baik kepada pegawai ?	16	80%	4	20%	20
6	Apakah pemimpin mampu mendorong kerjasama yang baik kepada bawahannya ?	13	65%	7	35%	20
7	Apakah pemimpin mampu memberikan bimbingan yang baik kepada bawahannya ?	6	30%	14	70%	20

Sumber: hasil data peneliti pada PT Tiga Satu Dinamika

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa di PT Tiga Satu Dinamika mengenai kepemimpinan, dapat dilihat kepemimpinan yang ada masih kurang mendukung kinerja pegawai, dapat di ketahui masih terjadi masalah dalam kepemimpinan. Hal ini dapat di lihat dari beberapa indikator yang mendapat jawaban tidak setuju dari beberapa pegawai dengan total 20 responden yang menjawab. Masalah kepemimpinan yang rata-rata terdapat pada point-point yaitu pada point 2 “apakah pimpinan memberikan pengarahan yang jelas kepada pegawai” dengan respon menjawab 70%, pada point 3 “apakah pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawahannya” dengan respon menjawab 75%, pada point 4 “apakah pemimpin mampu menumbuhkan inisiatif kepada bawahannya” dengan respon menjawab tidak setuju sebanyak 80%, pada point 7 “apakah pemimpin mampu memberikan bimbingan yang baik kepada bawahannya” dengan respon menjawab tidak setuju sebanyak 70%. Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan terdapat pada point 2,3,4,dan 7 dengan responden yang mayoritas menjawab tidak setuju. Kondisi hubungan atasan dengan bawahan yang kurang baik mengingat kurangnya pemimpin dalam memberikan pengarahan yang jelas kepada pegawai, pemimpin tidak menumbuhkan motivasi dan inisiatif serta memberikan bimbingan kepada bawahannya. Yang seharusnya pemimpin dapat memberikan pengarahan yang jelas kepada

pegawai, dapat menumbuhkan motivasi dan inisiatif serta memberikan bimbingan kepada bawahannya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain data-data tersebut diatas, terkait dengan kinerja karyawan adalah adanya permasalahan disiplin kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 2
 Jenis- jenis Kesalahan dan Sanksi Hukum PT Tiga Satu Dinamika

No.	Jenis Kesalahan	Kategori Pelanggaran	Sanksi Hukum
1	Datang terlambat/ cepat pulang	Ringan	Surat Peringatan 1
2	Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas	Ringan	Surat Peringatan 1
3	Melakukan pengulangan terhadap pelanggaran yang telah diberikan Surat Peringatan 1 dalam jangka waktu 6 bulan	Menengah	Surat Peringatan 2
4	Melakukan tindakan indisipliner yang dapat merusak citra security dan perusahaan	Berat	Surat Peringatan 3
5	Melakukan pelanggaran setelah diberikan Surat Peringatan 3	Berat	Scorsing
6	Melakukan perbuatan/ Tindakan lain yang dikategorikan perusahaan sebagai pelanggaran berat yang dapat dilakukan Pemutusan Kerja	Berat	Pemutusan Hubungan Kerja

Sumber: HR & GA PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa setiap kesalahan yang dilakukan karyawan sudah ditetapkan bentuk-bentuk sanksi yang akan dikenakan pada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut, untuk hasil jumlah sanksi pelanggaran disiplin kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 3
 Data Jumlah Sanksi Disiplin Kerja karyawan PT Tiga Satu Dinamika

No	Tahun	Kategori Pelanggaran			Jumlah Sanksi
		Ringan	Menengah	Berat	
1	2020	5	-	-	5
2	2021	5	2	-	7
3	2022	7	2	1	10
4	2023	8	5	3	16

Sumber: HR & GA PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan 2021-2023

Dari Tabel 1.3. dapat disimpulkan bahwa jumlah sanksi disiplin kerja karyawan selama tahun 2020-2023 mengalami fluktuasi, pada tahun 2020 dari jumlah sanksi 5 terdapat kategori pelanggaran ringan 5, pada tahun 2022 dari jumlah sanksi 10 terdapat kategori pelanggaran ringan 7, menengah 2, berat 1, pada tahun 2023 dari jumlah sanksi 16 terdapat kategori pelanggaran ringan 8, menengah 5, berat 3. untuk data absensi karyawan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 4
 Data Absensi Karyawan PT Tiga Satu Dinamika Tahun 2020-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Absen			Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
			Alpha	Sakit	Izin		
1	2020	60	10	13	12	35	296
2	2021	60	6	17	11	34	299
3	2022	54	12	25	14	51	275
4	2023	52	14	23	18	55	261

Sumber: HR & GA PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan 2020-2023

Dari Tabel 1.4. dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi kehadiran karyawan selama tahun 2020-2023 mengalami fluktuasi, pada tahun 2020 dari jumlah hari kerja 296 hari terdapat alpha 10 sakit 13 dan izin 12 dengan jumlah absen 35, 2021 dari jumlah hari kerja 299 hari terdapat alpha 6 sakit 17 dan izin 11 dengan jumlah absen 34, 2022 dari jumlah hari kerja 275 hari terdapat alpha 12 sakit 25 dan izin 14 dengan jumlah absen 51, 2023 dari jumlah hari kerja 261 hari terdapat alpha 14 sakit 23 dan izin 18 dengan jumlah absen 55, dimana karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan dan tanpa alasan disebabkan berbagai macam faktor berada pada tahun 2023. Kriteria absensi tersebut dapat menunjukkan adanya indikasi menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Tidak adanya sanksi tegas dari perusahaan menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Masih ada karyawan dalam setahun tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, padahal jam kerja di perusahaan tersebut hanya 25 hari dalam sebulan, ini sangat menjadi masalah di perusahaan tersebut. Dari data tersebut menunjukkan adanya kedisiplinan yang rendah di PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tersebut

terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan komunikasi kerja dikalangan atasan dan bawahan. Adanya disiplin kerja dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para karyawan. Variabel disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengamatan sementara bahwa terdapat beberapa polemik dan ragam permasalahan dan persoalan yang dihadapi PT Tiga Satu Dinamika mengenai Kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain data-data tersebut diatas, terkait dengan kinerja karyawan dapat di lihat hasil kinerja perusahaan yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.5
 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan

No	Departemen	Rata-Rata Nilai Tahun 2020		Rata-Rata Nilai Tahun 2021		Rata-Rata Nilai Tahun 2022		Rata-Rata Nilai Tahun 2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	HRD	87,8	Baik	86,5	Baik	85,5	Baik	79,7	Baik
2	Sales & Marketing	79,3	Cukup	66,6	Cukup	69,8	Cukup	53	Kurang Baik
3	Accounting	87,6	Baik	78,2	Baik	75	Baik	76,2	Baik
4	Collection	83,7	Baik	78,6	Cukup	72	Baik	72	Cukup
5	Telemarketing	81,34	Baik	7,6	Baik	78	Cukup	60	Cukup
6	Member service	85,5	Baik	82	Baik	84,4	Baik	68,8	Cukup
7	Reservasi	86,7	Baik	85	Baik	80	Cukup	73,8	Cukup
8	Database	79,2	Cukup	75,7	Cukup	70,4	Cukup	69,5	Kurang Baik
Rata-Rata		81.34	Baik	77.5	Cukup	76.25	Cukup	61.67	Kurang Baik

Sumber: PT Tiga Satu Dinamika 2020-2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Tiga Satu Dinamika. Pada tahun 2020 nilai rata-rata kinerja karyawan yaitu 81,34 dengan kategori “Baik”, pada tahun 2021 nilai rata-rata kinerja karyawan yaitu

77,5 dengan kategori “Cukup”, Pada tahun 2022 nilai rata-rata kinerja karyawan yaitu 76,25 dengan kategori “Cukup”, Pada tahun 2023 nilai rata-rata kinerja karyawan yaitu 61,67 dengan kategori “Kurang Baik”. Dapat di lihat bahwa dari tahun 2020-2023 selalu terjadi penurunan. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja di PT Tiga Satu Dinamika dari tahun ke tahun. Jika dilihat dari tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seiring dengan turunnya hasil kinerja berarti terjadi juga penurunan produktivitas kegiatan selama kurun waktu 2020-2023. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor dugaan sementara adalah adanya pengaruh dari Kepemimpinan yang kurang baik serta kedisiplinan dalam diri karyawan itu sendiri.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Moh. Khoiri, jurnal ilmiah mimbar demokrasi. Vol 16 no 1 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} (4,934) > t_{tabel} (1,990)$.

Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1), 70-78. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis, Vol.1 No.1 Oktober 2020 ISSN 2723-6056 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0,000. Secara langsung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 41% sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap

kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 13%.

Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). *Jurnal Arastirma*, 2(2), 158-170. Vol 2, No 2 (2022): Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). Hasil Ukuran terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Implikasi.

Agrasadya Al Mansyah, W. (2022). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(8), 1933-1942. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada Pt Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan Gbk Jakarta. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,217 + 0,595X_1$, nilai korelasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Safiih, A. R., & Faisal, A. (2023). *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 409-421. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,855 + 0,518X_1$, nilai korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Safiih, A. R., & Wahyuni A. T., Vol. 2 (2024), No. 3, July 2024. ISSN : 2985-4768 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agaf Global Kreasindo Di Bekasi Timur Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan terdapat pengaruh yang antara disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agaf Global Kreasindo Bekasi,

Siti Laela (2021). *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*. Vol vol 5. 2745-7591 Pengaruh Kepemimpin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PPF Indonesia di Gunung Putri Kabupaten Bogor Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yan Kristian Halomoan, Retno Japanis Permatasari, Mitri Nelsi, (2022) Universitas Pamulang ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multilink Integra Persada Di Kebayoran Baru Jakarta Selatan Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam

penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1-r^2_{x_1x_2}}\sqrt{1-r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis

akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.404	0.273	Valid
2	Pernyataan 2	0.642	0.273	Valid
3	Pernyataan 3	0.803	0.273	Valid
4	Pernyataan 4	0.733	0.273	Valid
5	Pernyataan 5	0.757	0.273	Valid
6	Pernyataan 6	0.819	0.273	Valid
7	Pernyataan 7	0.811	0.273	Valid
8	Pernyataan 8	0.833	0.273	Valid
9	Pernyataan 9	0.765	0.273	Valid
10	Pernyataan 10	0.812	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas, variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

adapun hasil dari uji validitas variable Disiplin Kerja (X2) sebagai berikut.

Tabel 4.2
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.658	0.273	Valid
2	Pernyataan 2	0.700	0.273	Valid
3	Pernyataan 3	0.789	0.273	Valid
4	Pernyataan 4	0.692	0.273	Valid
5	Pernyataan 5	0.760	0.273	Valid
6	Pernyataan 6	0.798	0.273	Valid
7	Pernyataan 7	0.822	0.273	Valid
8	Pernyataan 8	0.802	0.273	Valid
9	Pernyataan 9	0.462	0.273	Valid
10	Pernyataan 10	0.721	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.2 di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Adapun hasil dari uji validitas variable Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.3
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.713	0.273	Valid
2	Pernyataan 2	0.723	0.273	Valid
3	Pernyataan 3	0.786	0.273	Valid
4	Pernyataan 4	0.676	0.273	Valid
5	Pernyataan 5	0.783	0.273	Valid
6	Pernyataan 6	0.771	0.273	Valid
7	Pernyataan 7	0.821	0.273	Valid
8	Pernyataan 8	0.721	0.273	Valid
9	Pernyataan 9	0.747	0.273	Valid
10	Pernyataan 10	0.500	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 4.3 di atas, variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0.903	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.885	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.894	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.4 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 Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.5
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 2.70638288
Most Extreme Differences	Absolute .103
	Positive .103
	Negative -.101
Test Statistic	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data diolah, spss 26

Berdasarkan tabel 4.5 uji normalitas Kolmogorov-smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6
 Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.168	2.972		2.075	.043		
	KEPEMIMPINAN	.158	.092	.179	1.729	.090	.471	2.121
	DISIPLIN	.688	.098	.728	7.029	.000	.471	2.121

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.6 di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,471 dan Disiplin Kerja sebesar 0,471 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 2.121 serta Disiplin kerja sebesar 2,121 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.752	.742	2.76127	2.314

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.314 yang berada diantara interval 1.550– 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.639	1.893		2.451	.018
	KEPEMIMPINAN	-.056	.058	-.195	-.959	.342
	DISIPLIN	-.009	.062	-.030	-.147	.884

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan uji glajser didapat nilai signifikan untuk kepemimpinan sebesar $0,342 > 0,05$ dan nilai signifikan untuk disiplin kerja sebesar $0,884 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.271	3.532		4.890	.000
	KEPEMIMPINAN	.627	.088	.709	7.100	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17.271 + 0.627 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17.271 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17.271 point.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0.627 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 0.627 point..

Tabel 4. 18
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.137	2.976		2.398	.020
	DISIPLIN	.811	.068	.858	11.835	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,137 + 0,811 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,137 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,137 point.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,811 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 0,811 point.

Tabel 4. 19
 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,168	2,972		2,075	,043
	KEPEMIMPINAN	,158	,092	,179	1,729	,090
	DISIPLIN	,688	,098	,728	7,029	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,168 + 0,158 X1 + 0,688 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,168 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,168 point.
 - Nilai kepemimpinan (X1) 0,158 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan lunit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,158 point.
 - Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,688 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan lunit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,688 point
- e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		KEPEMIMPINAN	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
KINERJA	Pearson Correlation	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,709 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		KINERJA	DISIPLIN
KINERJA	Pearson Correlation	1	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
DISIPLIN	Pearson Correlation	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,858 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 22
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,752	,742	2.76127

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,867 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

- f. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,492	3.87384

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,502 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4. 24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.732	2.81370

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,737 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% di pengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4. 25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.742	2.76127

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,752 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,2% sedangkan sisanya 24,8% di pengaruhi oleh variabel lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.271	3.532		4.890	.000
	KEPEMIMPINAN	.627	.088	.709	7.100	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,100 > 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.137	2.976		2.398	.020
	DISIPLIN	.811	.068	.858	11.835	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,835 > 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 28
 Hasil Hipotesis (uji f) Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.222	2	566.611	74.314	.000 ^b
	Residual	373.665	49	7.625		
	Total	1506.827	51			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN

Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (74,314 > 3,187), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiga Satu Dinamika Jakarta Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17.271 + 0.627 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,502 atau sebesar sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,100 > 2,009). Dengan demikian H0

- ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,137 + 0,811 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,858 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11,835 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,168 + 0,158 X_1 + 0,688 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,752 atau 75,2% sedangkan sisanya 24,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($74,314 > 3,187$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- [2] Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- [3] Hasibuan, S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Hasibuan, M (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Haji Mas Agung.
- [8] Mangkunegara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- [10] Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [11] Sutrisno, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Pustaka Cendekia Utama.
- [12] Sartono Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [13] Wibowo, A. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Revisi. Depok: Rajagrafindo Persada.
- [14]
- [15] Moh. Khoiri, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta, Jurnal Ilmiah mimbar demokrasi, Vol 16 no 1.
- [16] Muizu, W. O., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1), 70-78.
- [17] Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening., Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis, Vol.1 No.1 Oktober 2020 ISSN 2723-6056
- [18] Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). Jurnal Arastirma, 2(2), 158-170. Vol 2, No 2.