

## PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RPA NUSANTARA DI GUNUNG SINDUR, KABUPATEN BOGOR

Eva Wulandari<sup>1</sup>, Bambang Sutarto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> evawulandari0203@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01716@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of otoritary leadership and work discipline on employee performance at PT RPA Nusantara in Gunung Sindur, Bogor Regency. The method used in this research is quantitative. The total of population is 126 the sample using saturated sampling, it was obtained as many as 66 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that otoritary leadership has a significant effect on employee performance, this is evident from the results of the hypothesis test obtained  $t \text{ test} > t \text{ table}$  or  $4.717 > 1.668$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Discipline also has a positive and significant effect on employee performance, this is evident from the results of the hypothesis test obtained  $t \text{ test} > t \text{ table}$  or  $12.539 > 1.668$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Otoritary leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.438 + 0.058 X_1 + 684 X_2$ . The otoritary leadership and work discipline have simultaneously a positive and significant effect on employee performance, this is can be seen from the results of the simultaneous test ( $F \text{ test}$ ) where the results of  $F \text{ test} > F \text{ table}$   $78.523 > 3.24$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$  based on the determination test, it is known that the  $R \text{ square}$  value is 0.714. This shows that otoritary leadership and work discipline contribute to employee performance by 71.4 while the remaining 28.6% is influenced by other factors not examined in this study.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RPA Nusantara di Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan populasi sebanyak 126 dan untuk sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 66 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $4,717 > 1,668$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $12,539 > 1,668$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,438 + 0,058 X_1 + 684 X_2$ . Kemudian gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil F hitung > F tabel  $78,523 > 3,24$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  berdasarkan uji determinasi diketahui nilai R square sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,4 sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Kepemimpinan Otoriter , Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Pada PT RPA Nusantara Desa Pabuaran Kecamatan Gunung Sindur di temukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, hal ini dilihat dari ketaatan karyawan dalam mentaati Standar Operasional Perusahaan (SOP) seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan tolak ukur yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar karyawan tersebut mengalami perkembangan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Penilaian kerja sendiri merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Kinerja Karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020:77).

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT RPA Nusantara Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor dapat dilihat dari data Pra Survei dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1  
 Hasil Pra Survei Mengenai Data Penilaian Kinerja PT RPA  
 Nusantara di Gunung Sindur Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Target	Setuju	%	Tidak Setuju	%
<b>Indikator : Kualitas Kerja</b>							
1	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	66	100%	17	25,7%	49	74,3%
<b>Indikator : Kuantitas Kerja</b>							
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	66	100%	27	40,9%	39	59,1%
<b>Indikator : Pelaksanaan Tugas</b>							
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan perusahaan	66	100%	26	39,4%	42	63,6%
<b>Indikator : Tanggung Jawab</b>							
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab	66	100%	22	33,3%	44	66,7%

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mencapai kinerja yang baik. Skor terendah diperoleh dari pernyataan “untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada”. Dimana karyawan belum mampu menyelesaikan tugas tugasnya sesuai dengan jobdesk yang diberikan perusahaan atau belum sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada di perusahaan dan diperoleh persentase sebesar 74,3% dengan 49 responden memilih tidak setuju hal itu sangat berpengaruh pada performa personal atau individu perusahaan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan

tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Hal ini menyatakan bahwa Untuk memenuhi kualitas yang baik, karyawan harus selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada di perusahaan perlu di tingkatkan.

Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan tersebut sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang adil dan tegas terhadap karyawan diperlukan untuk menginspirasi mereka agar menjadi lebih baik. Gaya Kepemimpinan seseorang adalah standar perilaku yang mereka terapkan ketika mencoba membentuk perilaku orang lain. Faktor gaya kepemimpinan tertentu dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja.

Fenomena gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan dalam sumber daya manusia, seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dapat menjadi salah satu faktor yang menciptakan di mana seorang pemimpin memegang kendali penuh atas semua keputusan dan tindakan dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya ini cenderung sentralistik, artinya semua kekuasaan terpusat pada dirinya. Mereka jarang melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan lebih sering memberikan perintah. Hal karyawan dapat memperbaiki angka kehadiran tepat waktu di kantor. Dengan pegawai yang hadir tepat waktu, maka akan berpengaruh terhadap kinerja dalam dimensi kuantitas yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Menurut (Damanik et al, 2024), pengambilan keputusan kebijakan adalah inti dari proses pembuatan keputusan di tingkat pemerintahan dan organisasi publik.

Pentingnya gaya seorang pemimpin di tempat kerja berasal dari fakta bahwa kinerja dan kepemimpinan berjalan beriringan; jika seorang pemimpin memiliki gaya yang efektif, begitu pula dengan bawahannya. Di sisi lain, kepemimpinan yang buruk juga akan menghasilkan kinerja yang di bawah standar. Kepemimpinan Otoriter secara

umum, menggambarkan motivasi di balik dan metode perilaku seseorang.

Berikut adalah hasil pra survei yang penulis lakukan kepada 66 karyawan mengenai aspek-aspek gaya kepemimpinan yang ada di lingkup PT RPA Nusantara Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor, diperlihatkan pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Data Pra survei  
Hasil Pra Survei Mengenai Kepemimpinan Otoriter Pada PT RPA Nusantara di Desa Pabuaran, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
<b>Indikator : Pengambilan Keputusan</b>						
1	Pemimpin mengambil keputusan tanpa menerima saran atau usulan dari bawahan	66	13	19,7%	53	80,3%
<b>Indikator : Kemampuan Memotivasi</b>						
2	Pemimpin menghargai pekerjaan karyawan dengan memberikan penghargaan (reward)	66	17	25,8%	49	74,2%
<b>Indikator : Kemampuan Komunikasi</b>						
3	Dalam memberikan instruksi kerja pemimpin menggunakan Bahasa yang mudah dipahami	66	23	34,8%	43	65,2%
<b>Indikator : Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>						
4	Pemimpin selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap pegawai	66	15	22,7%	51	77,3%
<b>Kemampuan Mengendalikan Emosional</b>						
5	Pemimpin dapat mengendalikan emosi	66	20	30,3%	46	69,7%

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survei yang dilakukan menunjukkan bahwa masih terdapat masalah pada “Pemimpin mengambil keputusan tanpa menerima saran atau usulan dari bawahan” dengan skor 80,3%. Hal ini memperkuat bahwa gaya kepemimpinan yang dianut dalam perusahaan tersebut adalah gaya kepemimpinan otoriter dimana segala keputusan dan kebijakan di pusatkan pemimpin secara penuh yang berarti semua keputusan strategis dan operasional dibuat oleh pemimpin tanpa atau dengan sedikit masukan dari bawahan atau anggota tim. Pemimpin memegang kontrol penuh atas proses pengambilan keputusan, termasuk menentukan tujuan, menetapkan tugas, dan memberikan instruksi yang harus diikuti tanpa banyak pertanyaan atau diskusi.

Selain gaya kepemimpinan otoriter, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin, menurut pendapat Harahap dan Satria (2020:9), meningkatkan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin dapat diterapkan pada karyawan yang mematuhi peraturan. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk dapat menegakkan dirinya sendiri yang bertentangan dengan kebijakan perusahaan dan berdampak pada hasil kerja karyawan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Ketika karyawan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Pada PT RPA Nusantara, Desa Pabuaran, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor di temukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, hal ini dilihat dari ketaatan karyawan dalam mentaati Standar Operasional Perusahaan (SOP) seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut adalah data absensi mengenai disiplin kerja pada PT RPA Nusantara, Desa Pabuaran, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor.

Saat ini PT RPA Nusantara memiliki pegawai sebanyak 126 karyawan. Berikut adalah tabel data pegawai di PT RPA Nusantara

Tabel 1.3  
Data Disiplin Kerja PT RPA Nusantara

No	Indikator (pegelehan)	Standar Penilaian Karyawan	Jumlah Karyawan		Tahun				
			2021	%	2022	%	2023	%	
1	Frekuensi Kehadiran	100%	126	48	38%	42	33%	40	31%
2	Tingkat Kewaspadaan	100%	126	48	38%	38	30%	41	32%
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	100%	126	32	25%	38	31%	44	34%
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	100%	126	45	35%	48	38%	37	29%
5	Etika Kerja	100%	126	49	39%	39	31%	39	31%
Rata-Rata					35%		34%		32%

Sumber : PT RPA Nusantara 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan pada PT RPA Nusantara pada tahun 2021 – 2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 35%. Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebesar 34% dan tahun 2023 sebesar 32%, penurunan itu terlihat di beberapa indikator yang paling jelas pada indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Hal ini terindikasi bahwa terdapat masalah pada kedisiplinan karyawan yang tentunya harus diperbaiki oleh perusahaan dan karyawan itu sendiri.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kata "manajemen" berasal dari kata kerja "mengelola" yang berarti "mengatur" secara umum, manajemen adalah sebuah seni dalam ilmu organisasi atau bisnis. Hal ini melibatkan pembuatan rencana, mendorong kerja sama tim dalam organisasi, dan mengarahkan, mengendalikan, serta mengawasi setiap aspek bisnis untuk memastikan bahwa semua operasi dilakukan dengan sukses dan efisien sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sederhananya, manajemen adalah struktur dan pengawasan operasi perusahaan, baik secara keseluruhan maupun dalam divisi tertentu. Belakangan, interpretasi yang luas ini diperluas untuk mencakup administrasi aspek lain dari lembaga sosial, seperti organisasi keagamaan. Empat fungsi manajerial yang berbeda yaitu pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, dan perencanaan mencirikan proses manajemen. Berdasarkan empat peran ini, manajemen dapat didefinisikan sebagai tindakan pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan, dan pengawasan upaya yang beragam dari anggota organisasi sambil memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan.

Menurut Sobirin (2020) “Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama, dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, serta didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut Ade Heryana (2020), teori organisasi merupakan sejumlah pemikiran dan konsep yang menjelaskan atau memperkirakan bagaimana organisasi/kelompok dan individu di dalamnya “berperilaku”, dalam berbagai jenis struktur dan kondisi tertentu

Sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan suatu bisnis, yang merupakan asset terpenting dalam keberlangsungan perkembangan perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Menurut Sofyandi dalam Nurhayati (2018:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pekatihan, dan pengembangan, penempatan itu yang meliputi promosi, demosi, dan transfer penilaian pekerjaan, pemberian kompensasi, hubungan isdustrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja yang di tunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Menurut Samsudin dalam Nurhayati (2018:7) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meli[uti] pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan”. Sementara itu Menurut Hasibuan dalam Nurhayati (2018:7) “menyampaikan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2020:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat secara keseluruhan”.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu peerjaan sehingga mencapai suatu tujuan, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau buruk di banding gaya kepemimpinan lainnya.

Menurut Hasibuan (2019:170), mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara seorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”. Sesuai dengan pandangan Arifien (2021:17) "Gaya kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin kepada anggota dalam suatu kelompok, grup, tim, organisasi yang dilakukan dalam bentuk sikap, tingkah laku, pikiran, kehendak, strategi, ucapan, do'a sehingga anggota mau mengikutinya".

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan intansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik, ukmtuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulitb, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Supomo (2018 : 133), “disiplin kerja ialah operatif keenam dari manjemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik”. Seorang karyawan yang

tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2018), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika". Menurut Rismati (2018:2), "kinerja merupakan suatu kebutuhan yang perlu dipahami dan diverifikasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana hasil yang dicapai suatu instansi dalam kaitannya dengan visi perusahaan serta untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan pekerjaan, khususnya tugas-tugas yang dilakukan karyawan".

Menurut Kasmir dalam Hidayati (2022:68) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Hasibuan dalam Setiana (2022:2) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan"

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

"Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden terkumpul" Menurut Sugiyono (2019:480-492) Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 1) Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan data, data dianggap valid apabila terdapat korelasi antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya tentang hal yang

diteliti. Validitas, dalam bahasa Sugiyono (2018:2), "menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek", "Menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner" Menurut Ghozali (2021:66). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi yang ada..

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau seperangkat alat ukur yang menunjukkan konsistensi dari waktu ke waktu ketika pengukuran dilakukan dengan menggunakan alat tersebut secara berulang-ulang merupakan uji reliabilitas. Alat yang dirancang dengan baik tidak akan sering mendorong responden untuk memilih respons tertentu. Sugiyono (2018:168) memberikan argumen sebagai berikut: "Data yang sama akan dihasilkan oleh instrumen yang reliabel bila digunakan untuk mengukur hal yang sama beberapa kali. Sementara itu, reliabilitas adalah metode untuk menilai konsistensi tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner, klaim Ghazali (2017:47). Ketika seorang responden secara konsisten atau ajeg menjawab pertanyaan yang sama dalam suatu kuesioner, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel

#### b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang

baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal

- 2) Uji multikolinieritas  
 Menurut Ghozali (2021: 157) uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen
- 3) Uji Autokorelasi  
 Menurut Ghozali (2021:162), tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).
- 4) Uji Heteroskedastisitas  
 Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Sugiyono (2019:245) dalam bukunya menjelaskan bahwa pengujian hipotesis dalam penelitian asosiatif dapat diuji dengan teknik korelasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi Pearson Product Moment (r). Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara *variable independent* dengan *variable dependent*

d. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147) uji koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$  yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu..

e. Uji Hepotesis

Hipotesis menurut poletiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau

pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Lebih lanjut lagi, pengujian hipotesis adalah metode untuk menguji suatu klaim atau hipotesis tentang suatu parameter dalam suatu populasi, dengan menggunakan data yang diukur dalam suatu sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0, 204 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam indikator variabel Kepemimpinan Otoriter adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan kepada keseluruhan pengujian..

Tabel 4. 10  
 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Otoriter (X1)

Pernyataan	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0,662	0,204	Valid
Pernyataan 2	0,664	0,204	Valid
Pernyataan 3	0,493	0,204	Valid
Pernyataan 4	0,743	0,204	Valid
Pernyataan 5	0,801	0,204	Valid
Pernyataan 6	0,838	0,204	Valid
Pernyataan 7	0,639	0,204	Valid
Pernyataan 8	0,822	0,204	Valid
Pernyataan 9	0,746	0,204	Valid
Pernyataan 10	0,698	0,204	Valid

Sumber : Data primer hasil pengisian SPSS versi 26 (2024)

Tabel 4. 11  
 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0,748	0,204	Valid
Pernyataan 2	0,798	0,204	Valid
Pernyataan 3	0,783	0,204	Valid
Pernyataan 4	0,871	0,204	Valid
Pernyataan 5	0,857	0,204	Valid
Pernyataan 6	0,841	0,204	Valid
Pernyataan 7	0,685	0,204	Valid
Pernyataan 8	0,864	0,204	Valid
Pernyataan 9	0,845	0,204	Valid
Pernyataan 10	0,852	0,204	Valid

Sumber : Data primer hasil pengisian SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ . nilai correlated item-Total Corelation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja seluruhnya lebih besar dari 0,204 ( $r_{tabel}$ ),

maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja adalah valid karena nilai terendah adalah 0,685 atau lebih besar dari 0,204

Tabel 4. 12  
 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan 1	0,855	0,204	Valid
Pernyataan 2	0,841	0,204	Valid
Pernyataan 3	0,837	0,204	Valid
Pernyataan 4	0,888	0,204	Valid
Pernyataan 5	0,846	0,204	Valid
Pernyataan 6	0,788	0,204	Valid
Pernyataan 7	0,846	0,204	Valid
Pernyataan 8	0,766	0,204	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ . Nilai correlated item-Total Correlation pada setiap butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan seluruhnya lebih besar dari 0,204 ( $r_{tabel}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan adalah valid karena nilai terendah adalah 0,766 atau lebih besar dari 0,204

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Reliabilitas X1 X2 dan Y

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kepemimpinan Otoriter (X <sub>1</sub> )	0,888	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja(X <sub>2</sub> )	0,943	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap instrument variabel pada penelitian memiliki nilai > 0,60 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen Kepemimpinan Otoriter, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan adalah reliabel

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87536250
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.085
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov pada tabl 4.12 dapat dilihat bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan Asymp, sig 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05

2) Uji Multikolinearitas

Dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13 coefficients nilai tolerance variabel X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> yakni 0,602 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF 1.661 kurang dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas Gaya Kepemimpinan(X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>).

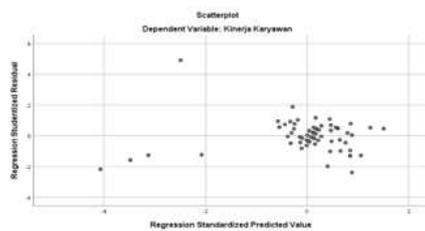
Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance or VIF
1	(Constant)	8.248	2.292		3.599	.001	
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.064	.071	-.081	-.098	.372	.602
	Disiplin Kerja	.870	.088	.882	9.722	.000	.882

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

3) Uji Heteroskedastisitas



GAMBAR 4. 3

Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 18

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin PT. RPA Nusantara

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>b</sup>	.714	.705	2.921	1.862

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik *Durbin* PT RPA Nusantara sebesar  $1.862 > 0,05$  dari data *Durbin* *Watson* sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model

5) Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19

Hasil Uji Korelasi Person Xi Terhadap Y

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Otoriter	Pearson Correlation	1	.566 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.508 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	66	66

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

Berdasarkan tabel 4.15 diatas Uji korelasi person diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai (*Person Correlation*) adalah 0,508 yang tergolong pada katagori Sedang. Nilai koefisiensi korelasu yang bertanda positif menunjukkan bahwa

hubungan antara variabel Kepemimpinan Otoriter Berdasarkan tabel 4.16 diatas dengan Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang searah.

Tabel 4. 21

Hasil Uji Korelasi Person X2 Terhadap Y

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.843 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.843 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

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

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,843 (*Person Correlation*), maka dapat disimpulkan bahwan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Uji korlasi person diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai (*Person Correlation*), adalah 0,843 yang tergolong pada katagori Sangat Kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan hubungan bahwa antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang searah.

Berdasarkan perhitungan dibawah, dapat dilihat bahwa hubungan antara Kepmimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,845 hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontrbusi atau sumbangan secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 84,5%

Tabel 4. 23

Hasil Uji Korelasi Secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					F	Sig.	df1	df2	Sig. F
1	.845 <sup>b</sup>	.714	.705	2.921	714	.000	2	63	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

6) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,218	3,168		5,448	,000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	,409	,067	,588	4,717	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Konstanta sebesar 17,218 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 17,218

Koefisien regresi X sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 0,409.

Tabel 4. 25  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,756	2,835		3,319	,001
	Disiplin Kerja	,647	,052	,843	12,539	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Konstanta sebesar 6,756 mrnyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 6,756

Koefisien regresi X2 sebesar 0,647 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,647,

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,438	2,287		3,371	,001
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	,858	,072	-,072	-,813	,419
	Disiplin Kerja	,664	,068	,899	10,014	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Nilai konstanta sebesar 7,483 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka telah dapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,483 poin.

Nilai Kepemimpinan Otoriter (X1) 0,58 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin kerja (X2), maka setia perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan

pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,58 poin.

Nilai Disiplin Kerja (X2) 684 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan Otoriter (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 684 poin.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Otoriter (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 <sup>a</sup>	,258	,246	4,665

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, di peroleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,258 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 28  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 <sup>a</sup>	,711	,706	2,913

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, di peroleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,711 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 71,1% sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 29  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 <sup>a</sup>	,714	,705	2,921

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, model summary pada kolom *R-square* hasil output

perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,714, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja, Karyawan ( $Y$ ) sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.30

Hasil Uji T Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ) Dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,210	3,160		5,448	,000
	Gaya Kepemimpinan	,409	,007	,588	4,717	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,717 > 1,668$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Tabel 4.31

Hasil Uji T Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,758	2,935		3,319	,001
	Disiplin Kerja	,647	,052	,943	12,539	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas di peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $12,539 > 1,668$ ) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Tabel 4.32

Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1339,629	2	669,815	78,523	,000 <sup>b</sup>
	Residual	537,401	63	8,530		
	Total	1877,030	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 26 (2024)

Hasil pengolahan data terhadap uji hipotesis secara dihasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 78,523 dimana  $F_{tabel}$  pada Distribusi F 63 menunjukkan sebesar 1,668. Dengan demikian  $78,523 > 1,668$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) maka ( $H_a$ ) diterima, nilai ( $Sig.$ )  $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$ , karena probabilitas dibawah nilai alpha, maka variabel Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT RPA Nusantara Desa Pabuaran, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan oleh nilai regresi 0,409 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,409 satuan. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,717 > 1,668$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hal tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan pada PT RPA Nusantara menunjukkan bahwa pemimpin sudah memberikan instruksi kerja pemimpin menggunakan Bahasa yang mudah dipahami hal ini ditunjukkan dengan rata-rata indikator setuju dalam kuesioner tersebut dengan nilai tertinggi
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini bisa dijadikan bukti oleh nilai regresi 0,647 yang artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,647 satuan. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $12,539 > 1,668$ ) dan nilai signifikan

$0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan pada PT RPA Nusantara menunjukkan bahwa karyawan sudah taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan lainnya yang berlaku

- c. Secara simultan Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai  $f$  hitung  $78,523 > f$  tabel  $3,14$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut maka ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima, dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $R$  square yaitu sebesar  $0,714$  yang artinya bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusinya secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $71,4\%$  sedangkan sisanya  $28,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kepemimpinan Otoriter dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan, hal ini ditunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Pustaka Sukses.
- [2] Affandi, dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasinya. Jakarta: Penerbit XYZ.
- [3] Anuraga, G. et al. (2021). Dasar-dasar Metode Statistik dalam Penelitian. Jakarta: Gramedia.
- [4] Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Arraniri, dkk. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Bandung: Pustaka ABC.
- [6] Basna, A. (2019). Filsafat Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis. Yogyakarta: Penerbit DEF.
- [7] Dr. A. Anang Firmansyah & Budi W. Mahardhika. (2018). Manajemen Operasional. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Fithriyyah, M. (2021). Konsep Dasar Organisasi Menurut Armosudiro.
- [9] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing Management. 15th ed. Pearson Education.
- [12] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Nurhayati, S. (2018). Teori Manajemen dan Organisasi. Bandung: Pustaka Ramadhan.
- [14] Rahmawati, dkk. (2020). Disiplin Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Modern. Semarang: Penerbit PQR.
- [15] Rismati, E. (2018). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Penerbit STU.
- [16] Suhardi, T. (2022). Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [17] Suparman, H. (2019). Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Bisnis. Jakarta: Penerbit GHI.
- [18] Sutrisno, Surajiyo. (2020). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Penerbit MNO.
- [19] Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). Service, Quality, and Satisfaction. Yogyakarta: Andi Offset.
- [20] Werther, W. B., & Davis, K. (2017). Human Resource Management. 6th ed. Pearson Education.
- [21] Adhari, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ. Jurnal Manajemen, 12(2), 77-90.
- [22] Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty TBK). Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 3.
- [23] Bambang Sutarto, Laila Irawati. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JGC Jakarta. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), Vol. 9, No. 6, Desember, p-ISSN: 2460-5891, e-ISSN: 2579-5635.
- [24] Berlina Lumban Gaol. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen, Vol. 3, No. 1, p-ISSN: 2721-7833, e-ISSN: 2721-7841.
- [25] Eti Ariyanti, Sutiman Sutiman, Gitayana Amalia, Hilda Hoya. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Jurnal Tadbir Peradaban, Vol. 1, hlm. 229-234, Universitas Pamulang.