

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ARTHAGUNA MANDIRI TANGERANG SELATAN

Rizka Wahyuni Amelia¹, Sopar Togu Rodo Marbun²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417

e-mail: ¹ dosen02465@unpam.ac.id dan ² soparmarbun72@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. BPR Arthaguna Mandiri in South Tangerang. The research approach used in this study is the Quantitative Method. The sampling technique used in this study used saturated sampling with a total sample of 75 people. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed to employees of PT. BPR Arthaguna Mandiri. Data analysis techniques Data using Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability, Simple Regression Analysis, Multiple, Classical Assumptions Test, t-test (Partial), F-test (Simultaneous), Correlation Coefficient and Determination. Processing data in research using SPSS 26. Based on research results the results of multiple linear regression tests obtained the value of the regression coefficient that is $Y = 23.464 + 0,285X_1 + 0,177X_2$. Simultaneous test results produce a significance value of $0.001 < 0.05$ which means Leadership Style and Work Discipline have an effect on Employee Performance. Next, the results of the coefficient of determination show a figure of 0.679 means that 67.9% Leadership Style (X_1) and Work Discipline (X_2) have an effect on Employee Performance (Y) at PT. BPR Arthaguna Mandiri, while the remaining 32.1% is influenced by variables other interventions. Thus it can be concluded that the hypothesis first (Ha_1), second hypothesis (Ha_2), and third hypothesis (Ha_3) can be accepted.

Keyword: : Leadership; Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Arthaguna Mandiri di Tangerang Selatan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Teknik Analisis data Data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Realibilitas, Analisis Regresi Sederhana, Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Korelasi dan Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil uji regresi linier berganda nilai koefisien regresi yaitu $Y = 23.464 + 0,285X_1 + 0,177X_2$. Hasil uji simultan menghasilkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,679 maka sebesar 67,9% Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel intervening yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha_1), hipotesis kedua (Ha_2), dan hipotesis ketiga (Ha_3) dapat diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT BPR Arthaguna Mandiri Perusahaan ini yang beralamat di Ruko Sutera Niaga 1 No.11 Jl. Raya Serpong Pakulonan Kota Tangerang Selatan. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Keuangan. PT BPR Arthaguna Mandiri selalu berupaya membangun hubungan kemitraan jangka panjang yang di dasarkan pada kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Dengan didukung sumber daya manusia yang berpengalaman dan berkualitas, jajaran management yang solid menjadikan PT BPR Arthaguna Mandiri siap bersaing dan berkompetisi, yang akhirnya menjadi pilihan terbaik bagi konsumen. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memilik Pemimpin yang Profesional dan mampu mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Tujuan pendirian perusahaan ini adalah untuk memenuhi semua persyaratan dan harapan setiap klien dengan menawarkan layanan pelanggan profesional yang luar biasa, kualitas dan kepercayaan dan fleksibilitas yang meningkat agar klien dapat memperoleh nilai lebih besar dari layanan kami. Fenomena yang terjadi di PT BPR Arthaguna Mandiri adalah mengenai kepemimpinan. Setiap tahun nya PT BPR Arthaguna Mandiri akan melakukan penilaian terhadap kepemimpinan yang berjalan dalam satu periode. Berikut penilaian kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 2022:

Tabel I.Data Kepemimpinan
Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri 2022

No	Unsur	Jumlah Respon den	Puas	Tidak puas	Nilai	Target
1	Kejelasan dalam memberikan instruksi kerja kepada bawahannya	75	60	15	80 %	100 %
2	Kemampuan sebagai motivator kepada bawahannya	75	53	22	71 %	100 %
3	Kemampuan membangun kerja sama antara divisi dalam perusahaan	75	50	25	67 %	100 %
4	Kemampuan memberikan arahan terkait detail pekerjaan	75	53	22	71 %	100 %
5	Kemampuan berinovasi, ide terkait pekerjaan	75	45	30	60 %	100 %
6	Kemampuan menjalin komunikasi dengan bawahan	75	53	22	71 %	100 %
7	Sikap penerimaan kritik dan saran dari bawahan	75	53	22	71 %	100 %
8	Sikap mengayomi bawahan sebagai mitra kerja	75	53	22	71 %	100 %
Rata – Rata			52.5	22.5	70.25 %	100 %

Sumber: Pra Survey

Fenomena lain yang terjadi di PT BPR Arthaguna Mandiri adalah tentang disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi terkait dengan absensi karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri dari tahun 2019 sd 2022 juga masih dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel II. Data Disiplin Karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri Periode 2019 s/d 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria (Jumlah Karyawan)					Jumlah Absensi	(%)
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Absen		
2019	70	250	23	17	13	10	63	25,2
2020	80	250	10	25	8	12	55	22
2021	78	250	10	36	24	16	86	34,4
2022	75	250	32	13	27	18	90	36
Rata Rata			18.75	22.75	18	14	73.5	29.4

Sumber : Data PT BPR Arthaguna Mandiri 2019 s/d 2022

Kinerja merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Permatasari (2019:414) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga di sampaikan oleh Mogi (2020:75) yang mengatakan bahwa Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada priode tertentu. Berikut adalah data target penjualan sebagai aspek pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel III. Data Target Pemberian Pinjaman Karyawan/ Data Kinerja PT BPR Arthaguna Mandiri Periode 2019-2022

Key Performance Indicator	Target Penjualan (%)	Nilai Per Tahun (%)			
		2019	2020	2021	2022
Marketplace	100%	3%	4%	3,5%	5%
Website	100%	30%	65%	75%	60%
Social Media	100%	10%	15%	5%	15%
Canvassing	100%	65,5%	14%	10%	5%
Loyal Customer	100%	1,5%	2%	6,5%	15%

Sumber: PT. BPR Arthaguna Mandiri 2019 s/d 2022

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas kepemimpinan perlu ditingkatkan supaya perusahaan bisa memiliki pemimpin yang bisa mempengaruhi tingkat

kedisiplinan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berikut ulasan terakiait beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu :

Berdasarkan penelitian Ditta Nurliyana Universitas Ibnu Chaldun Jakarta Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2019 ISSN 2656-357 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji korelasinya yaitu 0,748 yang berarti secara Bersama memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji determinasi antara kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 74,8%, ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan iklim organisasi.

Berdasarkan penelitian Khasanah, Nisfatun, and Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation PT. keuangan BFI Indonesia, Tbk BSD Serpong." Journal of Research and Publication Innovation 2.1 (2024): 131-136. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $16,721 + 0,258X_1 + 0,297X_2 + e$. Nilai korelasi sebesar 0,897 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung $134,075 > F\text{-tabel } 2,764$.

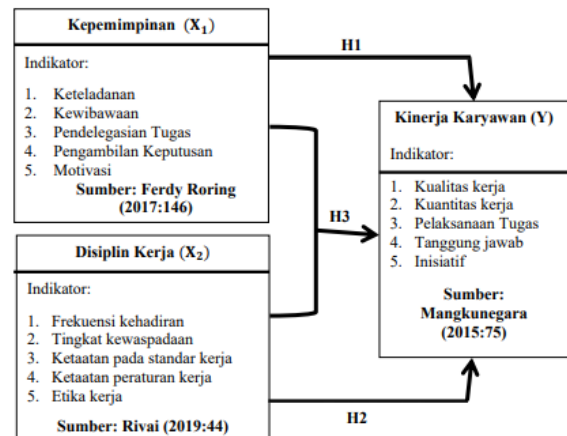
Berdasarkan penelitian Alfian, Muhammad, and Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan." Journal Of Research And Publication Innovation 2.1 (2024): 100-109. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian M. Hafis Erlangga PDAM Tirta Musi, Palembang Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2 No. 1

Maret 2021 e-ISSN: 2745- 7257. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kerangka Berpikir

Dari paparan di atas kerangka berfikir dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gbr.1
Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:96) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”.

Dalam penelitian ini peneliti menduga: “Terdapat pengaruh yang”. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. H01: $\beta_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.
Ha1: $\beta_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.
2. H02: $\beta_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.

Ha2: $\beta_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.

3. H03: $\beta_3 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antarakepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.

Ha3: $\beta_3 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antarakepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode yang juga mendapat sebutan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT BPR Arthaguna Mandiri, No.11, Ruko Sutra Niaga 1, Jl. Serpong Raya, Pakulonan, Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten 15325, Indonesia. Penelitian dilaksanakan selama 3 (bulan) bulan yaitu September 2022 sampai November 2022 terkecukupan kebutuhan data dan informasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) menyatakan bahwa “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT BPR Arthaguna Mandiri yang berjumlah 75 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:82) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dari seluruh jumlah populasi yang ada maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan

Operasional Variabel Penelitian

Tabel IV. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala
Kepemimpinan (X1) Sumber: Ferdy Roring (2017:146)	1. Keteladanan	1,2	Likert
	2. Kewibawaan	3,4	
	3. Pendelegasian Tugas	5,6	
	4. Pengambilan Keputusan	7,8	
	5. Motivasi	9,10	
Disiplin Kerja (X2) Sumber: Rivai(2019:44)	1. Frekuensi Kehadiran	1,2	Likert
	2. Tingkat Kewaspadaan	3,4	
	3. Ketaatan pada Standar Kerja	5,6	
	4. Ketaatan Peraturan Kerja	7,8	
	5. Etika Kerja	9,10	
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75)	1. Kualitas Kerja	1,2	Likert
	2. Kuantitas Kerja	3,4	
	3. Pelaksanaan Tugas	5,6	
	4. Tanggung Jawab	7,8	
	5. Inisiatif	9,10	

Sumber: Operasional Variabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan Usia, jenis kelamin, posisi jabatan dan pendidikan responden, sebagai berikut:

- Hasil pengelompokan terlihat kelompok terbesar responden adalah berumur 20 tahun – 30 tahun yaitu sebanyak 30 orang
- Responden Laki laki sebanyak 55 orang atau 73.3 % sedangkan jumlah responden Perempuan sebanyak 20 orang atau sebanyak 26.7 %.
- Responden yang berpendidikan Sma/Smk sebanyak 53 orang/ atau 71 %, kemudian responden Sarjana S1 sebanyak 17 orang atau 23 %, responden berpendidikan Smp sebanyak 3 orang atau 3.5% dan responden pasca sarjana sebanyak 2 orang atau 2.5 %.
- Responden memiliki latar belakang dengan posisi jabatan yang berbeda beda, dengan responden yang memiliki posisi jabatan

sebagai Marketing jumlahnya lebih dominan yaitu sebanyak 35 %, sementara jumlah responden yang bekerja sebagai lainnya jumlahnya yang paling sedikit ada 3 posisi yaitu Posisi jabatan Direktur (S2), Manajer Area (S2), dan Office Boy sebanyak 1 %. Kemudian Wakil Kepala Cabang (S1), Scurity sebanyak 2.7 %, Accounting, 4 %, Teller, Manajer Marketing 5.3 %, Staff Administrasi 8 %, Customer Service 11 %, serta Collection 23 % dengan total hasil presentase 100%.

Uji Intstrumen Data

Uji Validitas

a. Variabel Kepemimpinan

Tabel V. Tabel Uji Validitas Kepemimpinan

No	r_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
1	0,5377	0,2272	Valid
2	0,6599	0,2272	Valid
3	0,6371	0,2272	Valid
4	0,5823	0,2272	Valid
5	0,4191	0,2272	Valid
6	0,5809	0,2272	Valid
7	0,5983	0,2272	Valid
8	0,6677	0,2272	Valid
9	0,4946	0,2272	Valid
10	0,7111	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel VI. Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

No	r_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
1	0,5252	0,2272	Valid
2	0,6784	0,2272	Valid
3	0,5829	0,2272	Valid
4	0,5694	0,2272	Valid
5	0,4659	0,2272	Valid
6	0,6227	0,2272	Valid
7	0,6338	0,2272	Valid
8	0,6562	0,2272	Valid
9	0,4656	0,2272	Valid
10	0,4937	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel VII. Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	r_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
1	0,5362	0,2272	Valid
2	0,6858	0,2272	Valid
3	0,5592	0,2272	Valid
4	0,5612	0,2272	Valid
5	0,5519	0,2272	Valid
6	0,6327	0,2272	Valid
7	0,6087	0,2272	Valid
8	0,5661	0,2272	Valid
9	0,6517	0,2272	Valid
10	0,7284	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Uji Realibilitas

Tabel VIII. Tabel Uji Realibilitas X1, X2 Dan Y

Item	Cronbach's Alpha	R_{tabel}	Keputusan
X1	0,785	0,60	Realibel
X2	0,760	0,60	Realibel
Y	0,806	0,60	Realibel

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IX. Uji Kolmogorov Smirnov One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,57372425
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,070
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikasi sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikaji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel X. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	33,114	6,542		5,061	,000	
	Kepemimpinan	,310	,119	,296	2,592	,012	,972
	Disiplin Kerja	-,078	,119	-,074	-,651	,517	,972

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X1 nilai tolerance 0,972 dan X2 nilai tolerance 0,972 atau > 0,10 sedangkan VIF X1 sebesar 1,029 dan VIF X2

sebesar 1.029>10,00 Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

c. Uji Autokorelasi

Tabel XI.

Hasil Uji Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.293 ^a	.086	.061	4,63681	2,170
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka sebesar 2.170. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.170 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel XII.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,238	3,696		1,417
	Kepemimpinan	-.040	.068	-.071	-.599
	Disiplin Kerja	.005	.067	.009	.076

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Berdasarkan output diatas dapat disimpulkan untuk nilai signifikansi X1 sebesar 0,551 dan nilai signifikansi X2 sebesar 0,940 atau > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

Analisa Kuantitatif

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan (X1), Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 30,374 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 30,374.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0.297 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.297. sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah

pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2), Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 34,775 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 34,775.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0.194 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.194. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 23.464 + 0,285X1 + 0,177X2$ Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 23,464 artinya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 23,464 .
- Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,285 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,285. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi kepemimpinan (X1) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,177 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,177. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja (X2) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji t (Uji signifikansi)

Tabel XIII. Hasil Uji t (Signifikansi)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	19,246	6,306	3,052	,003
	Kepemimpinan (X1)	,406	,116	,378	,17
	Disiplin Kerja (X2)	,152	,107	,152	,16

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)
Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan untuk uji t sebagai berikut :

- Nilai t hitung variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 3,518 dengan nilai sig 0,17 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,518 > 1,99346$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,01 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 2.414 dengan nilai sig 0,16 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,414 > 1,99346$ dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau $0,16 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) $0,01 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung}$ $3,518 > 1,99346$ dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,16 > 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung}$ $2,414 > 1,99346$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_2 diterima. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Uji f (Uji f signifikansi)

Tabel XIV. Hasil Uji f (Signifikansi)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,004	2	151,502	7,845	,001 ^b
	Residual	1390,516	72	19,313		
	Total	1693,520	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

- Hasil pengujian dengan bantuan Software SPSS Version 26 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7,845 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,845 > 3,12$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.
- Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$ maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Arthaguna Mandiri.

Uji Korelasi

Tabel XV. Uji Korelasi Hasil 3 Variabel

Correlations				
		Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan(Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	,67 ^{**}	,64
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	75	75	75
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	,67 ^{**}	1	,797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	75	75	75
Kinerja Karyawan(Y)	Pearson Correlation	,64	,797 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	75	75	75

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

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,64. Hal 137 ini menunjukkan hubungan yang positif dan mempunyai korelasi kuat. Sedangkan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,67. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan interpretasi korelasi kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebesar 67,9%, sedangkan selebihnya 32,1% dipengaruhi

karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Nilai t hitung variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 3,518 dengan nilai sig 0,17 sehingga t hitung $>$ t tabel ($3,518 > 1,99346$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,01 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Arthaguna Mandiri.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 2,414 dengan nilai sig 0,16 sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,414 > 1,99346$) dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau $0,16 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan 139 secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) $0,03 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,518 > 1,99346$ dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,16 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,414 > 1,99346$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan serta memiliki peranan

penting terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Arthaguna Mandiri.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,518 > 1,99346$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi 0,01 t_{tabel} atau ($2,414 > 1,99346$), kemudian nilai signifikansi $0,16 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri.
- b. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,414 > 1,99346$), kemudian nilai signifikansi $0,16 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri
- c. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($7,845 > 3,12$) dan signifikan karena $0,001 < 0,05$. Kemudian berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) yang menghasilkan nilai sebesar 0,679 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri sebesar 67,5% dan sisanya sebesar 32,1% disebabkan oleh variabel diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini

Dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan

serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, Rizka Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat Di Instalasi Farmasi Rs Emc Tangerang." *Journal Of Research And Publication Innovation* 1.4 (2023): 1276-1285.
- [2] Alfian, Muhammad, And Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan." *Journal Of Research And Publication Innovation* 2.1 (2024): 100-109.
- [3] Erlangga, M. Hafis. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Musi Unit Sako Kenten." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm* 2.1 (2021): 60-68.
- [4] Khasanah, Nisfatun, And Rizka Wahyuni Amelia. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk Bsd Serpong." *Journal Of Research And Publication Innovation* 2.1 (2024): 131-136.
- [5] Nurliyana, Ditta, Nasir Biasane, And Nurdin Nurdin. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Fokus: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1.1 (2019): 99-121.
- [6] Sugiyono, S., (2018) Metode Penelitian Komunikasi. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sugiyono, S., (2018) Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D) Bandung: Alfabeta.
- [8] Yunanti, Siska, Rizka Wahyuni Amelia, And Lina Nofiana. "Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property." *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)* 6.3 (2022): 2552-2559.