

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ASEP RESIN CORPS

Riky Hermawan Surya Negara¹, Hendri Prasetyo²

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

E-mail: rikyhermawan0600@gmail.com¹, dosen00806@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership and discipline on employee performance on CV Asep Resin Corps both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is a saturated sampling technique, which uses a sample of 56 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis test. This is evidenced by the results of the leadership hypothesis test obtained a calculated t value of 2,264 > t table 1,673 and reinforced by the value of p value < Sig.0.05 or significance value < 0.05 (0.000 < 0.05) and discipline obtained a calculated t value of 2,436 > t table 1.673 and reinforced by the value of p value < Sig.0.05 or significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The results of leadership and discipline research simultaneously have a significant effect on employee performance on CV Asep Resin Corps shown by the multiple linear regression equation $Y = 12.347 + 0.334X1 + 0.357X2$. This is evidenced by the results of the hypothesis test simultaneously obtained the calculated F value (24.149 > Ftable 3.17) and reinforced by a significance value of < 0.00 (0.000 < 0.05). The results of the coefficient of determination of leadership and discipline variables have an influence of 47.7% on employee performance on CV Asep Resin Corps. Thus H0 is accepted and H3 is rejected. This means that there is a simultaneous significant influence between leadership (X1) and discipline (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Leadership and discipline towards employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan terhadap CV Asep Resin Corps baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu menggunakan sampel sebanyak 56 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,264 > t tabel 1,673 dan diperkuat dengan nilai nilai $\rho < \text{Sig.0,05}$ atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,436 > ttabel 1,673 dan diperkuat dengan nilai nilai $\rho < \text{Sig.0,05}$ atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Asep Resin Corps yang ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 12,347 + 0,334X1 + 0,357X2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung (24,149 > Ftabel 3,17) dan diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar < 0,00 (0,000 < 0,05). Hasil koefisien penentuan variabel kepemimpinan dan Kedisiplinan berpengaruh sebesar 47,7% terhadap kinerja karyawan pada CV Asep Resin Corps. Dengan demikian H0 diterima dan H3 ditolak. Ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan simultan antara kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

CV Asep Resin Corps adalah sebuah perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa pembuatan patung yang berbahan fiberglass yang berlokasi di kabupaten Bandung Barat, dan berdiri sejak 2015. Pada saat ini kondisi perkembangan CV Asep Resin Corps semakin melambat bahkan cenderung mengalami penurunan dalam kualitas kerja.

Pencapaian tujuan di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki kepribadian atau sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Karena disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan kepada tugas- tugas yang diberikan oleh CV Asep Resin Corps kepadanya. Oleh karena itu, seluruh karyawan yang bekerja wajib memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, dengan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, setiap karyawan seharusnya dapat menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada CV Asep Resin Corps kepadanya. Tetapi di suatu perusahaan atau organisasi sering terjadi penurunan kedisiplinan kerja yang di sebabkan oleh beberapa faktor. Dan beberapa faktor tersebut diantaranya ialah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan juga motivasi kerja sebagaimana penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan kerja menjadi dampak nyata terhadap tingkat kinerja karyawan. Sama halnya dengan kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kedepannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik. Organisasi yang baik adalah yang mampu memaksimalkan kemampuan dari sumber daya manusianya.

Permasalahan kinerja yang terjadi di CV Asep Resin Corps yaitu belum dapat memaksimalkan kinerja dalam perusahaan tersebut seperti mencapai target produksi, dan juga penjualan, yang dikarenakan oleh beberapa faktor seperti cuaca, dan bahan baku. Sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut belum maksimal atau kurang operusahaan. Berdasarkan observasi yang di lakukan di tempat

penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di CV Asep Resin Corps, sebagai berikut:

Tabel I. Data Pencapaian Kinerja Karyawan 2020 – 2022

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
2020	1500	1450	96,67%
2021	2000	1950	97,50%
2022	1800	1650	91,67%

Sumber: CV Asep Resin Corps

Gaya kepemimpinan yang terjadi di CV Asep Resin Corps juga masih tergolong kurang baik dikarenakan gaya penyampaian yang kurang tegas kepada karyawan, penyampaian informasi yang kurang jelas, dan juga pengambilan keputusan yang masih sering terburu buru. Berikut data prasarvei yang dilakukan di CV Asep Resin Corp:

Tabel II. Data Pra Survei Kepemimpinan

No	Aspek Penelitian	Keterangan	Jumlah Karyawan	Responden	
				Baik	Tidak baik
1	Peran antar manusia	Peran pemimpin dalam berkomunikasi terhadap karyawan	30	14	16
2	Peran informatif	Penyampaian informasi tugas kerja yang mudah dipahami	30	10	20
3	Peran pembuat keputusan	Peran pemimpin sebagai pembuat keputusan akhir dalam menyelesaikan masalah	30	13	17

Sumber : CV Asep Resin Corps

Menurut HRD CV Asep Resin Corps masalah yang terjadi pada CV Asep Resin Corps ialah masih banyak nya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Maslah ini dilihat dari banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu. Dengan demikian dapat dikatakan melanggar peraturan kerja CV Asep Resin Corps kemudian pada jam istirahat kerja banyak yang melebihi waktu yang di tetapkan oleh CV Asep Resin Corps bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang masih diluar pada saat jam istirahat kerja sudah habis. Selain itu, ada karyawan yang sudah istirahat pada saat jam istirahat belum berlangsung.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Irma Sari Octaviani, Desember 2019, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Pertama Logistics Service. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh negative yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada perusahaan Pertama Logistics Service hal tersebut

memberikan bukti bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan maka angka turnover intention menjadi menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy, 2019 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mewah Indah Jaya – Binjai.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021 dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) Motivasi kerja sebagai variabel mediasi tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri. 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 (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel intervening yang

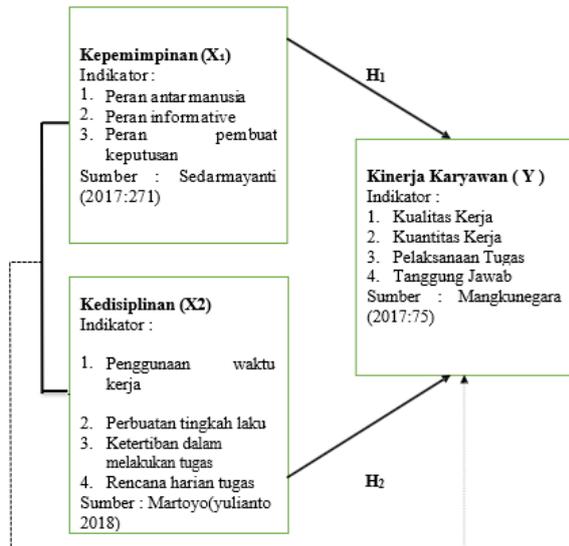
lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1), hipotesis kedua (Ha2), dan Penelitian serupa pun dilakukan oleh Cion Orocona, Tinneke M. Tumbel, dan Sandra Ingrid Asaloei. Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan. TASPEN (Persero) Cabang Manado. menghasilkan kesimpulan bahwa Hasil penelitian untuk variabel X yaitu Motivasi Kerja bahwa sebagian responden menyatakan sangat setuju dengan Motivasi Kerja yaitu sebesar 46,5%. Dan menyatakan setuju bahwa motivasi kerja yaitu sebesar 37,5%. Dan juga 15,5%. Responden menyatakan ragu bahwa motivasi kerja tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa 73,6%. Responden yang menyatakan sangat setuju. Dan responden yang menyatakan setuju dengan adanya kinerja karyawan yaitu sebesar 25,8%. Dan juga sebesar 0,1 % responden menyatakan merasa ragu bahwa harus ada kinerja karyawan.

Lalu penelitian serupa pun dilakukan oleh Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari, SP., MM. Dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. Menghasilkan kesimpulan bahwa Berdasarkan analisis hasil perhitungan statistik pada analisis deskriptif perusahaan diperoleh bahwa variabel motivasi (X) termasuk dalam kategori sangat tinggi sebesar 80,01% Berdasarkan analisis hasil perhitungan statistik pada analisis deskriptif perusahaan diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan (Y) PT Semen Padang Biro Pekerjaan Umum termasuk dalam kategori sangat tinggi sebesar 82,34%.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti.

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2019:60), menjelaskan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konsep perusahaan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian. Berikut adalah hipotesis penelitian ini :

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

a. H₀₁: $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Asep ResinCorps.

b. H_{a1}: $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asep Resin Corps.

2. Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

a. H₀₂ : $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asep Resin Corps.

b. H_{a2} : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan secara parsial dan kinerja karyawan pada Asep Resin Corps.

3. Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

a. H₀₃: $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Asep Resin Corps.

b. H₀₃ : $\beta_1 \neq 0$,Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan dan kinerja karyawan pada Asep Resin Corps.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Sugiyono (2017: 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara survey. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada CV Asep Resin Corps Jl. Kebon Hui Rt04 Rw04 Cigugur Girang, Kecamatan Parompong Bandung Barat. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 s.d. April 2024 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2016: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan CV Asep Resin Corps sebanyak 56 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:117) sampel adalah sebagian dari populasi yang di pergunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan mula-mula sampel jenuh dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 populasi (Sugiyono 2017:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Peserta dalam investigasi ini adalah CV Asep Resin Corps. Hasil dari penyebaran kuisioner 56 Responden, Berikut ini adalah daftar karakteristik responden menurut usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikannya.:

a. Responden laki-laki sebanyak ada 45 responden, atau sekitar 80,4%, yang laki-laki, dan 11 tanggapan, atau sekitar 19,6%, adalah perempuan. Dapat disimpulkan dari jenis kelamin responden apakah tipe laki-laki mendominasi mereka.

b. Responden dari 56, 51 telah menyelesaikan sekolah menengah, atau sekitar 91,1% dari studi, dan 5 telah menyelesaikan kuliah sarjana (S1), atau hampir 8,9% responden, berdasarkan penelitian ini hanya pada kinerja CV Asep Resin Corps yang didominasi oleh pendidikan SMA.

c. Responden di bawah usia 20 tahun, mengungkapkan bahwa 5 responden atau sebesar 8,9%, 21 s/d 30 tahun sebesar 43 orang atau sekitar 76,8%, dan 31 s/d 40 tahun sebesar 8 orang atau sekitar 14,3%. Berdasarkan usia responden didominasi usia 21 s/d 30 tahun sebesar 43 orang responden atau sekitar 76,8%.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel III. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	pertanyaan 1	0,849	0,263	valid
	pertanyaan 2	0,505	0,263	valid
	pertanyaan 3	0,721	0,263	valid
	pertanyaan 4	0,889	0,263	valid
	pertanyaan 5	0,839	0,263	valid
	pertanyaan 6	0,482	0,263	valid
Disiplin (X2)	pertanyaan 1	0,407	0,263	valid
	pertanyaan 2	0,492	0,263	valid
	pertanyaan 3	0,399	0,263	valid
	pertanyaan 4	0,472	0,263	valid
	pertanyaan 5	0,709	0,263	valid
	pertanyaan 6	0,551	0,263	valid
	pertanyaan 7	0,752	0,263	valid
	pertanyaan 8	0,689	0,263	valid
Kinerja Karyawan (Y)	pertanyaan 1	0,518	0,263	valid
	pertanyaan 2	0,404	0,263	valid
	pertanyaan 3	0,718	0,263	valid
	pertanyaan 4	0,392	0,263	valid
	pertanyaan 5	0,635	0,263	valid
	pertanyaan 6	0,483	0,263	valid
	pertanyaan 7	0,521	0,263	valid
	pertanyaan 8	0,771	0,263	valid

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2023

Setiap item pertanyaan memiliki Rhitung > Rtabel (0,263), seperti yang dapat dilihat dari data

tabel di atas, yang menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dianggap valid.

Tabel IV. Uji Realibilitas

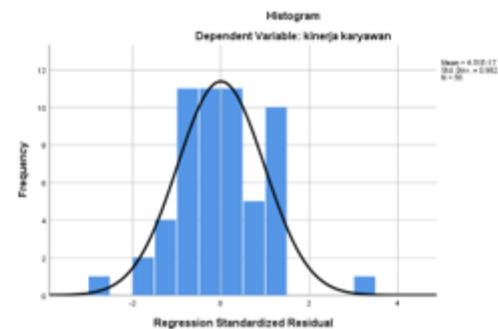
No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.811	0.600	Reliabel
2	Kedisiplinan	0.682	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.684	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2023

Sebagai konsekuensi dari Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan bahwa semua variabel digunakan sebagai alat ukur karena koefisien (R) alpha count-nya melebihi nilai kritis (role of tumb) sebesar 0,600, yaitu 0,811 untuk masing-masing variabel; 0,682 untuk 0,684; dan 0,600 secara keseluruhan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Hitrogram

Data yang diperiksa menawarkan pola lonceng terbalik, seperti yang terlihat oleh hasil uji grafik histogram pada gambar diatas, menunjukkan bahwa data didistribusikan secara teratur dan memenuhi asumsi uji normalitas. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian asumsi disribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel V. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	12.347	2.765		4.466	.005		
	Kepemimpinan	.334	.148	.353	2.264	.028	.405	2.469
	Kedisiplinan	.357	.147	.380	2.436	.018	.405	2.469

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa tiga variabel independen tidak akan menghasilkan variabel hasil yang sama jika penelitian hanya menggunakan ketiganya. memiliki nilai yang sama dalam hal toleransi dan nilai VIF. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai toleransi setinggi untuk setiap variabel penelitian, khususnya faktor kinerja, disiplin, dan kepemimpinan karyawan. $0,405 > 0,10$ menggunakan nilai VIF variabel kepemimpinan $2,469 > 0,10$ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas adalah variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel VI. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.457	2.257	1.700
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa autokorelasi tidak ada dalam model karena hasil manajemen data yang dihasilkan oleh $1.700 > 0,05$ Durbin Watson (DW) statistik dari data Watson Durbin (DW).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VII. Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.347	2.765		4.466	.000
	Kepemimpinan	.334	.148	.353	2.264	.028
	Kedisiplin	.357	.147	.380	2.463	.018

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,028 < 0,5$, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada variabel disiplin (X2). Variabel disiplin (X2) memiliki nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada variabel disiplin (X2).

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hal ini dapat digunakan untuk nilai persamaan regresi, yaitu, berdasarkan dari hasil analisis regresi linier dasar X1 sampai $Y = 16.744 + 0.612 X1$. menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16.744 yang menunjukkan dapat ditetapkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan pada CV Asep Resin Corps, dimana peningkatan sebesar 1% akan

menghasilkan peningkatan sebesar 2.118. Dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan tetap, sehingga kinerja karyawan berubah sebesar 16.744.

Hal ini dapat digunakan untuk nilai persamaan regresi, yaitu menunjukkan jika tidak ada penerapan temuan regresi linier sederhana dari X2 ke Y adalah $Y = 0,488 + 0,112 X2$. Dapat disimpulkan dari hasil bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Asep Resin Corps, dimana kenaikan sebesar 1% akan berdampak pada peningkatan sebesar 0,668. Nilai konstan 0,488 menunjukkan bahwa disiplin dianggap tetap. Namun, perubahan kinerja karyawan sebesar 0,488.

Analisis Regresi Linear Berganda

Rumusan uji regresi berganda dapat dibuat menggunakan data dengan cara berikut:

$$Y = 12.347 + 0.334 + 357$$

Interpretasi berikut berlaku untuk persamaan regresi di atas:

- Menurut koefisien konstitusi 12.347, tingkat kinerja karyawan berdampak positif jika variabel independen dianggap sebagai negara karena memiliki nilai positif CV Asep Resin Corps.
- Variabel kepemimpinan (X1) 0.334 Variabel kepemimpinan Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kepemimpinan memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja pekerja dalam CV A sep Resin Corps.

- Dengan Variabel Disiplin 0,357 (X2) Variabel disiplin positif, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan dan disiplin. CV Asep Resin Corps.

Analisis Koefisien Korelasi

Nilai R sebesar 0,691 merupakan temuan uji koefisien korelasi berdasarkan temuan dari 56 responden menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada level 0,600 – 0,799, sejalan dengan spesifikasi interval koefisien, menunjukkan tingkat korelasi yang baik antara variabel.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.347	2.765		4.466	.000
	Kepemimpinan	.334	.148	.353	2.264	.028
	Disiplin	.357	.147	.380	2.436	.018

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah SPSS v.26 2023

Pada tabel diatas memberikan deskripsi hasil.:

a. Nilai t hitung sebesar $2.264 > t$ tabel 1.673 ditunjukkan dengan uji parsial Variabel X1 (kepemimpinan) pada Variabel Y (kinerja karyawan). Ditetapkan bahwa Kepemimpinan berdampak besar terhadap kinerja karyawan dengan ambang batas signifikan $0,028 < 0,05$.

b. Nilai t hitung sebesar $2,436 > t$ tabel $1,673$ dengan taraf signifikan $0,018 < 0,05$ ditemukan temuan uji parsial variabel X2 (kedisiplinan) pada variabel Y (kinerja karyawan). Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan parsial memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel IX. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4016.361	2	2008.181	182.323	.000 ^b
	Residual	627.822	57	11.014		
	Total	4644.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Tabel diatas menunjukkan Uji simultan kinerja karyawan untuk kepemimpinan dan kedisiplinan mengungkapkan bahwa, pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai $F_{calculate}$ $24,149 > F$ tabel 3.17 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan diabaikan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kedisiplinan.

Pembahasan Kuantitatif

Tujuan dari debat ini adalah untuk memastikan apakah variabel disiplin dan kepemimpinan memiliki dampak parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan di CV Asep Resin Corps. Berikut ini adalah pembahasan temuan penelitian berdasarkan pengujian:

1. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di CV Asep Resin Corps dipengaruhi oleh Kepimpinan. Nilai t hitung sebesar $2,264 > t$ tabel $1,673$ dengan taraf signifikan $0,028 < 0,05$ menunjukkan hasil uji parsial variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan parsial memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di CV Asep Resin Corps dipengaruhi oleh kedisiplinan. Dimungkinkan untuk Temuan uji parsial variabel X2 (kedisiplinan) terhadap variabel

Y (kinerja karyawan), yang menampilkan nilai t yang dihitung, mengarah pada kesimpulan bahwa, sampai batas tertentu, kedisiplinan berdampak pada kinerja karyawan. Sebesar T_{hitung} $2.436 > t$ tabel 1.673 dengan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$.

3. Untuk mengetahui apakah simulasi kepemimpinan dan kedisiplinan berdampak terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa, pada ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai $F_{calculate}$ $24,149 > F$ tabel $3,17$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan kedisiplinan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai ke CV Asep Resin Corps didapat.

- Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Asep Resin Corps. Hasil uji parsial $Y = 12.347 + 0.334 X1$. Perhitungan T_{hitung} $2.264 > 1.673$ T_{tabel} Pada ambang batas signifikansi $0,028 < 0,05$ sebagai tingkat peningkatan kepemimpinan yang signifikan menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit kepemimpinan berpengaruh pada 0,028 unit kinerja karyawan. menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dalam pengujian ini.
- Kedisiplinan (X2) pengaruh secara parsial kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada CV Asep Resin Corps. Hasil uji parsial $Y = 12.347 + 0.357 X2$. Koefisien perhitungan T_{hitung} $2.436 > t$ tabel 1.673 dengan taraf T_{hitung} $2.436 > t$ tabel 1.673 dengan taraf Setiap perubahan disiplin sebesar 2.436 sebagai peningkatan nilai kinerja sebesar 1 unit berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 2.436 unit, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan $0,018 < 0,05$. mendukung kesimpulan yang diambil dari pengujian ini bahwa disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Pada variabel kepemimpinan dan kedisiplinan, secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan

kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif $Y = 12.347 + 0.334 X_1 + 357 X_2$. Variabel kepemimpinan dan kedisiplinan hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai beta uji F signifikan sebesar 24.149 sementara uji determinasi yang dipakai Adjusted R Square sebesar 0.457 yang secara bersamaan berpengaruh sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar 54,3% yang dipengaruhi karena faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)". Zanafa Publishing: Riau.
- [2] Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(2), 1470-1478.
- [3] Edy, Sutrisno. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Kesatu, Cetakan Kedua.
- [4] Fitralisma, G., Yulianto, A., & Amelia, F. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan. Artha Guna Mandiri Dan Primkoveri Grup". *Journal Of Economics And Management (Jecma)*, 4(2), 13-21.
- [5] Ghozali, Imam. 2015. "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Imb Spss 19. Edisi 5". Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [6] Handoko, B. 2016. "Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadapkepuasan Konsumen Di Titipan Kilat Jne Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- [7] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109-1116.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Perusahaan. Bumi Aksara.
- [9] June, S., & Siagian, M. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Lautan Lestari Shipyards". *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407-420.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Mary Parker Follet. 2017. "Manajemen Dan Sistem Informasi". Jakarta : Kencana.
- [12] Nursam, N. 2017. "Manajemen Kinerja". *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2).
- [13] Riska, Y. R., & Wardhana, A. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Perusahaan. Dapensi Dwikarya : Bandung.
- [14] Rivai, A. (2021). "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11- 22.
- [15] Robbins Dan Judge. 2015. "Perilaku Organisasi". Salemba Empat : Jakarta.
- [16] Robert Kritner & Angelo Kinieki . 2017. "Perilaku Organisasi Diterjemahkan Oleh Erly Suandy". Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat.
- [17] Santoso, S. 2017. "Statistik Multivariat Dengan Spss". Elex Media Komputindo.
- [18] Sedarmayanti, S. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Kelima)".Bandung: Rafika Aditama.
- [19] Setiawan, Bahar Agus & Muhith, A. 2013. "Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan". Jakarta: Raja Grafindo.

- [20] Sinambela, L. P. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja". Bumi Aksara.
- [21] Siswanto, B. 2021. "Pengantar Manajemen". Bumi Aksara. Soetrisno, E. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Kencana.
- [22] Stoner, James . A. 1996. "Manajemen Jilid 2". Jakarta : Perusahaan. Indeks Gramediagrup.
- [23] Sugiyono, 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D". Bandung: Cv. Alfa Beta Supangat, A. 2020. "Statistika".
- [24] Suriasumantri, J. S. 2017. "Filsafat Ilmu". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- [25] Suwarno, S., & Aprianto, R. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sinar Niagasejahtera Kota Lubuklinggau". Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 24(1), 58-76.
- [26] Swastha, B., & Handoko, T. H. 2002. "Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua". Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.
- [27] Terry, G. R. 2021. "Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi". Bumi Aksara. Wahyudi. 2017. "Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman
- [28] Praktis Bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)". Bandung : Alfabeta.