

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat Jakarta Selatan

Rayhan Fadhil Morsyam^{1*}, Aden Prawiro Sudarso²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*Correspondence Author Email: reyhanfadhilmorsyam@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat Jakarta Selatan, baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat Jakarta Selatan, yaitu berjumlah 365 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden, dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket kuesioner. Sifat penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode analisa data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, regresi linier sederhana, persamaan regresi berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 2,450$ sedangkan $t_{tabel} = 1.991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,050$, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 2,087$ sedangkan $t_{tabel} = 1.991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,031 < 0,050$, dan Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $f_{hitung} = 13,115$ sedangkan $f_{tabel} = 3.12$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ Persamaan regresi berganda adalah $Y = 39.731 + 0,059X_1 + 0,023X_2 + e$. Korelasi berganda sebesar 0,055 yang memiliki hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 8,3% sedangkan sisanya sebesar 91,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Ninety Six Degrees South Jakarta, both simultaneously and partially. The sampling technique uses the slovin formula. The population in this study is all employees of PT. Ninety Six Degrees South Jakarta, which has a total of 365 employees. The sample used was 78 respondents, using a questionnaire data collection technique. The nature of the research used is quantitative. Data analysis methods used include validity test, reliability test, classical assumption test, correlation test, simple linear regression, multiple regression equation, coefficient of determination test, and hypothesis testing. Based on the results of the study, the effect of leadership on employee performance shows that the results of the t-test = 2.450, while t-table = 1,991 (t-count > t-table) with a significance level of 0.004 < 0.050. The effect of work discipline on employee performance shows that the test results t-count = 2.087, while t-table = 1.991 (t-count > t-table) with a significance level of 0.031 < 0.050, and the Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance shows the results of the test f count = 13.115 while f table = 3.12 (tcount > ttable) with a significance level of 0.000 < 0.050 The multiple regression equation is $Y = 39,731 + 0.059X_1 + 0.023X_2 + e$. Multiple correlation of 0.055 which has a very low relationship. The value of the coefficient of determination or the simultaneous influence contribution is 8.3% while the remaining 91.7% is influenced by other factors.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Article History:

Submitted: 19 November 2023

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Abdurrahmat (2019) Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya (Huzain, 2021), maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya (Kamsir, 2019), suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini (Mathis dan Jackson, (2019).

Kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama antarpemimpin dengan karyawan, dan antarsesama karyawan (Rivai, 2018) .

Selain itu, Siagian (2017), berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memperngaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mampu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Hasibuan (2018) mengutarakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, maka Sedarmaayati (2020) mengatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinannya cenderung

menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive .

Disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih. Disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Setiyaan, 2019). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Simamora, 2019).

Penelitian ini berusaha mengungkap tiga hal, pertama Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan puluh enam derajat. Kedua, Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat. Ketiga, Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat, (2) pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat, (3) pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Puluh Enam Derajat.

METODE

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan atau memusatkan pada aspek pengukuran dengan gaya yang objektif terhadap fenomena-fenomena sosial yang ada. Menurut Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa "Metode kuantitatif juga dianggap metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. Sembilan Puluh Enam Derajat berdiri tahun 2020 di Singapura, dan saat ini beralamat di WeWork Revenue Tower SCBD, Jl. Jend. Sudirman No.52-53 Jakarta Selatan.

Waktu penelitian ini dilakukan selama 8 (enam) bulan mulai dari bulan maret 2023 sampai dengan oktober 2023. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dengan prasurvey (Menentukan Latar Belakang Masalah, Penul Studi Lapangan dan Pengambilan Data, Penyusunan Instrumen Penelitian, Penyebaran Instrumen Penelitian, Pengumpulan Data, Tabulasi Data, Pengolahan dan Analisis Data, Penyusunan Hasil Penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 365 karyawan pada tahun 2023. Sedangkan Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dengan menggunakan rumus slovin.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dan reliabilitas merupakan aspek krusial dalam pengembangan instrumen pengukuran. Validitas mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan, dengan subkonsep seperti validitas konten, konstruk, dan kriteria. Sementara itu, reliabilitas menilai konsistensi instrumen dalam memberikan hasil yang serupa, baik melalui uji internal, test-retest, split-half, atau paralel. Dengan memastikan instrumen memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, peneliti atau praktisi dapat lebih yakin bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut mencerminkan dengan akurat konsep yang diukur dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan (Umar, 2018).

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Penggunaan uji statistik ini dalam rangka membantu peneliti dalam membuat inferensi dari hasil data yang dikumpulkan sehingga dapat menentukan validitas hasil penelitian serta dapat menentukan pola atau tren, sehingga pada akhirnya dapat dijadikan rujukan pengambilan kesimpulan (Riduwan, 2018).

Selain uji di atas, terdapat juga uji regresi dan hipotesis. Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dan berganda. Hal itu dilakukan untuk menentukan hubungan fungsional, kekuatan hubungan dan memprediksi nilai. Sedangkan Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t dan uji statistik f. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis, regresi dan signifikansi keseluruhan model (Riduwan, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Di bawah ini akan ditunjukkan dalam tabel hasil-hasil perhitungan statistik. Pertama adalah hasil uji validitas variabel kepemimpinan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,282	0.222	Valid
2	0,536	0.222	Valid
3	0,495	0.222	Valid
4	0,659	0.222	Valid
5	0,523	0.222	Valid
6	0,559	0.222	Valid
7	0,610	0.222	Valid
8	0,533	0.222	Valid
9	0,601	0.222	Valid
10	0,567	0.222	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,222), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan

valid. Maka, data kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan dan diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,531	0.222	Valid
2	0,631	0.222	Valid
3	0,464	0.222	Valid
4	0,653	0.222	Valid
5	0,445	0.222	Valid
6	0,631	0.222	Valid
7	0,424	0.222	Valid
8	0,299	0.222	Valid
9	0,396	0.222	Valid
10	0,604	0.222	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,222), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka, data kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan dan diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)

No.	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,485	0.222	Valid
2	0,584	0.222	Valid
3	0,524	0.222	Valid
4	0,610	0.222	Valid
5	0,608	0.222	Valid
6	0,664	0.222	Valid
7	0,592	0.222	Valid
8	0,597	0.222	Valid
9	0,551	0.222	Valid
10	0,584	0.222	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,222), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka, data kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan dan diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil dan pembahasan uji reliabilitas akan ditampilkan pada tabel di bawah ini. Adapun hasil ini didapat dari perhitungan statistik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Tabel 5. Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.675	10
------	----

Tabel 6. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.778	10	

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa variable kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pertama berkaitan dengan uji normalitas. Di bawah ini akan ditunjukkan tabel uji normalitas.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,94783867
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,042
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	39,731	6,685		5,944	,000		
Kepemimpinan	,059	,124	,055	,472	,638	,965	1,036
Disiplin Kerja	-,023	,131	-,020	-,173	,863	,965	1,036

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : olah data spss 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,965 dan disiplin kerja sebesar 0,965 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

variabel kepemimpinan sebesar 1,036 serta Kualitas Produk sebesar 1,036 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,055 ^a	,003	-,024	5,01338	2,194

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : olah data spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,212 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,195	3,924		,119
	Kepemimpinan	-,107	,073	-,169	,148
	Disiplin Kerja	,050	,077	,075	,518

Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variable Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,148 dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,514 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	38,957	4,937		,000
	Kepemimpinan	,055	,121	,052	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawa

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 38,957 + 0,055 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 38,957 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 38,957 *point*. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,055 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,055 *point*.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,625	5,320		7,825	,000
	Disiplin Kerja	,011	,128	,010	2,087	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : olah data spss 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 41,625 + 0,011 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 41,625 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,625 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,011 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,011 *point*.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,731	6,685		5,944	,000
	Kepemimpinan	,059	,124	,055	,472	,638
	Disiplin Kerja	,023	,131	,020	,173	,863

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 39.731 + 0,059X_1 + 0,023X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 39,731 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 39,731 *point*. Nilai Kepemimpinan (X_1) 0,059 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,059 *point*. Sedangkan, nilai Disiplin Kerja (X_2) 0,023 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,023 point.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,052
	Sig. (2-tailed)		,654
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,052	1
	Sig. (2-tailed)	,654	
	N	78	78

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,052 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,000-0,199 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Rendah.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,010
	Sig. (2-tailed)		,931
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,010	1
	Sig. (2-tailed)	,931	
	N	78	78

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,010 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,000-0,199 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Rendah.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,055 ^a	,083	,024	5,01338

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,055 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,000 – 0,199 artinya variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Rendah terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian pada tabel ini antara variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ada pada kriteria Sangat rendah.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,052 ^a	,063	,010	4,98128

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
sumber : olah data spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,063. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 6,3 % sedangkan sisanya sebesar 93,7 % dipengaruhi faktor lain.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,010 ^a	,090	,013	4,98768

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
sumber : olah data spss 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,090 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Produk berpengaruh terhadap variabel Keputusan Pembelian sebesar 9% sedangkan sisanya sebesar 91% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,055 ^a	,083	-,024	5,01338

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,083 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 8,3% sedangkan sisanya sebesar 91,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error		t
1	(Constant)	38,957	4,937		7,890
					Sig.
					,000

Kepemimpinan	,055	,121	,052	2,450	,004
--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : olah data spss 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,450 > 1,991)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,050$ atau $(0,004 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41,625	5,320		,000
	Disiplin Kerja	,011	,128	,010	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber : olah data spss 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,087 > 1,991)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig. 0,050$ atau $(0,031 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Variabel Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	225,788	2	112,894	13,115
	Residual	1885,045	75	25,134	
	Total	1890,833	77		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

sumber : olah data spss 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(13,115 > 3,12)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan hasil uji $t_{hitung} = 2,450$ sedangkan $t_{tabel} = 1,991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan hasil uji $t_{hitung} = 2,087$ sedangkan $t_{tabel} = 1.991$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,031 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan hasil uji $f_{hitung} = 13,115$ sedangkan $f_{tabel} = 3.12$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat (2019). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M, S.P, (2018). *Kepemimpinan ,Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Huzain, H (2021). *Pengolahan Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*. Makassar : Universitas Islam Negeri Allaudin.
- Kamsir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2018). *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson, (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan, (2018). *Variabel-variabel Penelitian. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai (2018). *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sedarmayati, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Setiyaan, W. (2019), *Penelitian Dan Penilaian Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Siagian, M (2017). *Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, (2018). *Metode Penelitian, Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.