



Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Online CV. Terang Indah Alpha Jakarta Barat

Ayu Amalia

ayu.amaliaa17@gmail.com

Universitas Pamulang

H. Widhi Wicaksono

widhiwicaksono.2507@gmail.com

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: ayu.amaliaa17@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the effect of work discipline and leadership on employee performance at CV. Terang Indah Alpha. This research uses quantitative methods with saturated sampling techniques, this study involved 25 respondents. The results of the analysis show that leadership has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.634 and an influence contribution of 42.5%. Work discipline also has a significant effect with a correlation coefficient of 0.778 and an influence contribution of 60.5%. Simultaneously, leadership and work discipline have a significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.605 and an influence contribution of 60.5%, while the rest is influenced by other factors. The results of hypothesis testing reinforce the finding that both variables have a strong and significant relationship to improving employee performance.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Terang Indah Alpha. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, penelitian ini melibatkan 25 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,634 dan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan dengan koefisien korelasi 0,778 dan kontribusi pengaruh sebesar 60,5%. Secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,605 dan kontribusi pengaruh 60,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis memperkuat temuan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Indikator pencapaian keberhasilan tujuan perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh peran serta kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk itu peningkatan kinerja pegawai dinilai sangat penting dilakukan mengingat perubahan arah kebijakan Kepemimpinan sebagaimana dikehendaki oleh semangat untuk lebih memberikan pelayanan yang terbaik yang efektif dan efisien serta meningkatkan penjualan. Perubahan arah kebijakan ini dinilai agar pegawai dapat menghadapi perubahan masa dan dapat bersaing di masa kini hingga masa yang akan datang. Untuk itu perhatian terhadap kinerja karyawan selalu diperhatikan agar tidak mempengaruhi usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Terang Indah Alpa yang berlokasi di Jakarta Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang retail khususnya di fashion wanita baik secara online melalui Shopee, Tokopedia, Tiktok dan Website maupun secara offline di beberapa mall baik dalam kota

maupun luar kota. Dengan kapasitas yang besar, perusahaan ini mampu memproses ratusan pesanan setiap bulannya. Dengan pendekatan yang mengutamakan kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional, perusahaan ini terus berkembang dan mampu memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat.

Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan mereka dalam mencapai hasil terbaik, yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Istilah "kinerja" menggambarkan tingkat keberhasilan individu atau perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu. Terhadap CV. Terang Indah Alpha, setiap karyawan memiliki tanggung jawab dalam menangani berbagai tugas, seperti menangani komplain, menyelesaikan retur customer, melaporkan barang rusak, mengecek resi, dan menyinkronkan stok dengan data aktual. Semua tugas ini harus diselesaikan dengan baik agar proses operasional berjalan lancar tanpa merugikan perusahaan. Namun, terdapat fenomena di mana karyawan di CV. Terang Indah Alpha belum memenuhi standar kerja yang ditetapkan akibat minimnya rasa tanggung jawab.

CV. Terang Indah Alpha sendiri mengalami berbagai hambatan yakni target karyawan untuk menangani 100 customer mengenai semua complain dan keluhan customer belum terpenuhi dan hanya bisa menangani 88 customer, sehingga beberapa customer yang belum ditangani merasa pelayanan yang diberikan CV. Terang Indah Alpha kurang baik dan memutuskan tidak membeli produk lagi di CV. Terang Indah Alpha. Hambatan lainnya menangani proses data retur dengan target 20 pesanan hanya terpenuhi 17 pesanan retur yang dapat ditangani sehingga hambatan ini dapat memberikan hambatan tambahan bagi pekerjaan lainnya. Selain itu pengecekan resi haruslah dilakukan untuk menghindari complain customer, namun kenyataannya terdapat 5-8 resi yang tidak dicek. Selain beberapa hambatan yang telah disebutkan di atas masih banyak hambatan yang dialami oleh CV. Terang Indah Alpha yang dapat memberikan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak maksimal sehingga hambatan yang saat ini dapat terjadi dan terulang terus menerus di masa depan. Untuk menghindari hal tersebut maka pemimpin berperan penting untuk memberikan berbagai strategi agar pekerjaan pegawai dapat lebih efektif dan mengurangi hambatan yang saat ini tengah terjadi. Pemimpin memiliki peran untuk memberikan arahan kepada bawahannya melalui berbagai program kinerja efektif serta efisien agar dapat mencapai target dengan baik. Namun atas kendala yang tengah terjadi di perusahaan pemimpin berperan untuk memberikan arahan serta evaluasi terhadap pegawainya agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan

Terdapat indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu disiplin mengenai waktu dan disiplin mengenai kualitas. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh akan perkembangan perusahaan dan berjalan nya visi dan misi perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik dan kualitas yang memuaskan pelanggan. Disiplin mengenai kualitas ini mencakup kedisiplinan karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan seperti perencanaan produk launching, pengecekan produk sebelum di kirim serta pengecekan penjualan dan stock. Akan tetapi terdapat fenomena berupa kedisiplinan kerja tersebut, karyawan belum mampu memenuhi tingkat kedisiplinan yang diharapkan perusahaan.

Terkait peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan, banyak hal yang masih belum memenuhi aturan. perusahaan telah memberikan toleransi 15 menit untuk sarapan pagi, namun faktanya masih ada karyawan yang melebihi batas tersebut, menyebabkan pengurangan jam kerja sebesar 10–25 menit. Selain itu, jam istirahat yang telah ditetapkan dari pukul 12:00 hingga 13:00 sering kali dilanggar dengan keterlambatan lebih dari 15 menit, meskipun sudah diberikan teguran. Tingkat kehadiran karyawan juga menurun dari 100% menjadi 80%, dengan beberapa

karyawan tidak hadir tanpa keterangan, yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Selain itu, meskipun jam kerja telah ditetapkan dari pukul 08:15 hingga 17:30, masih banyak karyawan yang datang terlambat 15–20 menit. Untuk meningkatkan disiplin waktu, perusahaan seharusnya menerapkan sanksi yang lebih tegas. Breafing mingguan yang seharusnya dilakukan dua kali seminggu juga tidak dijalankan dengan baik, karena karyawan hanya mengikuti sekali dalam seminggu. Hal ini menghambat pemahaman mereka terhadap planning dan evaluasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, Perusahaan menargetkan karyawan untuk mengikuti pelatihan tiga kali dalam enam bulan guna meningkatkan pelayanan, penjualan, dan efisiensi kerja, namun realisasinya hanya satu kali dalam setahun, menunjukkan kurangnya disiplin. Selain itu, target penyelesaian 400 pesanan per hari tidak tercapai karena hanya 350 pesanan yang terselesaikan, menyebabkan keterlambatan 50 orderan per hari yang dapat berdampak pada rating toko di marketplace serta peluang mengikuti promo atau event campaign. Penanganan komplain pelanggan juga belum maksimal, karena tidak semua kasus ditangani dengan baik, yang berisiko menurunkan kepuasan pelanggan dan menghambat repeat order. Karyawan juga diharapkan memahami serta memperbarui dekorasi toko di marketplace secara berkala guna menarik pelanggan, namun hal ini belum berjalan optimal. Pemenuhan KPI karyawan, yang mencakup produktivitas, kualitas pekerjaan, kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, dan pencapaian target, hanya terealisasi 80% dari 100% yang diharapkan, menunjukkan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan masih kurang. Oleh karena itu, pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan serta pengembangan keterampilan yang berkelanjutan sangat penting agar karyawan dapat secara efektif mendukung pencapaian visi perusahaan. Namun, dalam praktiknya, hal ini belum diterapkan dengan baik, sehingga diperlukan peningkatan disiplin, evaluasi berkala, serta pengawasan lebih lanjut dari manajemen.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk Pertama, Untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada CV. Terang Indah Alpha. Kedua, Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Terang Indah Alpha. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh apakah pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada CV Terang Indah Alpha

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2014:10), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektifitas dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakatnya.

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2017:213) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

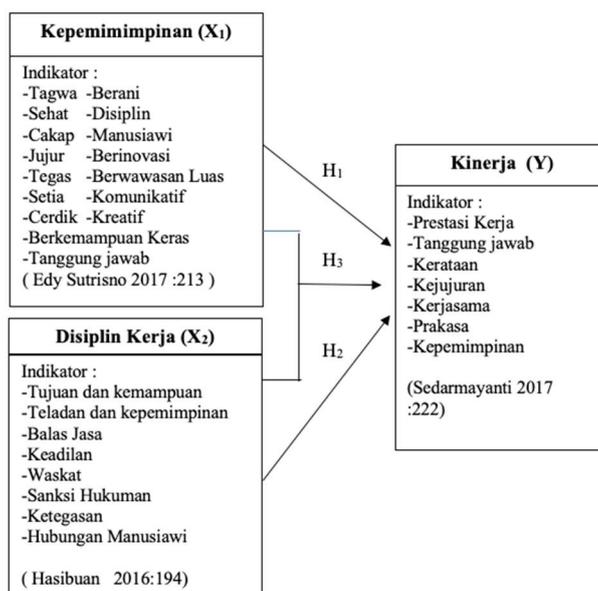
Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:825) mengemukakan “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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Kinerja

Menurut Wirawan (2015:226), Kinerja adalah keluaran kerja yang diisyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- | | |
|-----------------------------------|--|
| H ₀₁ : $\rho_1 = 0$ | Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai secara parsial pada CV. Terang Indah Alpha |
| H _{a1} : $\rho_1 \neq 0$ | Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial pada CV. Terang Indah Alpha |
| H ₀₂ : $\rho_2 = 0$ | Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial pada CV. Terang Indah Alpha |
| H _{a2} : $\rho_2 \neq 0$ | Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial pada CV. Terang Indah Alpha |
| H ₀₃ : $\rho_3 = 0$ | Diduga tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja Pegawai secara parsial pada CV. Terang Indah Alpha |
| H _{a3} : $\rho_3 \neq 0$ | Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial pada CV. Terang Indah Alpha |

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variable kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Terang Indah Alpha. Menurut Sugiyono (2017:8)”metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Terang Indah Alpha yang beralamat di Jalan Kapuk Raya No.40, Rt. 1 / Rw. 3, Kanal Muara, Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11720.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja
N		25	25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105.7538	52.9225	47.2914
	Std. Deviation	23.26720	10.88615	9.65471
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.130	.210
	Positive	.105	.130	.210
	Negative	-.106	-.104	-.126
Test Statistic		.106	.130	.210
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.006 ^e

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai tets statistic untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,106 sedangkan untuk disiplin kerja sebesar 0,130. *Most Extreme Differences* positif untuk kepemimpinan adalah 0,106 sedangkan untuk disiplin kerja adalah 0,130 dan nilai *Asymp. Sig* kepemimpinan adalah = 0,200 dan disiplin kerja = 0,200.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kepemimpinan	.634	.023	.015	.354	2.825
	Disiplin Kerja	.778	.583	.451	.354	2.825

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,354 dan disiplin kerja sebesar 0,354 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 2,825 dan variabel disiplin kerja sebesar 2,825 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.569	6.33740	1.817

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa,, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,817 yang berada pada rentang 1,550 – 2,460 tidak ada gangguan autokorelasi

Uji heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.639	6.563		1.621	.119
	Kepemimpinan	.010	.093	.024	.109	.915
	Disiplin Kerja	.672	.200	.758	3.366	.003

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, model *uji Glejser* pada variabel kepemimpinan (X1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,915 dan disiplin kerja (X2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,03 dimana nilai kepentingan keduanya (Sig.) > 0,05 . Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.639	6.563		1.621	.119
	Kepemimpinan	.010	.093	.024	.109	.915
	Disiplin Kerja	.672	.200	.758	3.366	.003

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y=10,639+0,010X_1+0,670X_2 = 10,639 + 0,010X_1 + 0,670X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 10,639. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,010 mengindikasikan bahwa jika variabel disiplin kerja tetap, setiap peningkatan satu unit pada kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,010 poin. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,670 berarti bahwa jika variabel kepemimpinan tetap, setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,670 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Kinerja	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.634
	Kepemimpinan	.634	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kepemimpinan	.000	.
N	Kinerja	25	25
	Kepemimpinan	25	25

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi hubungan sebesar 0,634 , dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Kinerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.778
	Disiplin Kerja	.778	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja	25	25
	Disiplin Kerja	25	25

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.778 ^a	.605	.588	6.19976	.605	35.202	1

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,605 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.634 ^a	.402	.376	7.62892	.402	15.438	1

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,402 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar (100-42,5%) = 57,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1

1	.778 ^a	.605	.588	6.19976	.605	35.202	1
---	-------------------	------	------	---------	------	--------	---

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,605 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,5\%) = 39,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.778 ^a	.605	.588	6.19976	.605	35.202	1

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,605 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,5\%) = 39,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji t

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.481	7.241		2.691	.013
	Kepemimpinan	.263	.067	.634	3.929	.001

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,929 > 2,069)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.789	6.276		1.719	.099
	Disiplin Kerja	.690	.116	.778	5.933	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,933 > 2,069)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji f

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353.545	2	676.772	16.851	.000 ^b
	Residual	883.577	22	40.163		
	Total	2237.122	24			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(16,851 > 3,050)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ 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

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diatas maka dapat disimpulkan jika, pertama, Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,481 + 0,263 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,634 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,402 atau sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,929 > 2,069)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kedua, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 10,789 + 0,690 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,605 atau sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,933 > 2,069)$ hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ketiga, Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,639 + 0,010 X_1 + 0,670 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,605 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(16,851 > 3,050)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga. Panji (2017) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) "*Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*"
- Coulter,Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info Media.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018), *Manajemen Pengembangan Manajemen*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*, edisi kelima, Andi, Yogyakarta
- Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*,
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu

- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*, FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Web :**
- Ade ervin (2019), *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru smp muhammadiyah 44 pamulang*, Jurnal Unpam ISSN:2598-9502Vol.3 No.1. Universitas Pamulang.
- Astuti, W., & T. K Dewi. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok*. Jurnal Semarak, 7(3), 1-16
- Dede andi (2019) *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada pt atlas resources tbk Jakarta selatan*. Jurnal Unpam ISSN:2339-6089 Vol.07 No.01, Universitas Pamulang.
- Lia Asmalah, (2018) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Pamulang
- Muger apriansyah (2018), *Hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan ciputat timur kota tangerang selatan*. Jurnal unpam ISSN:2598-9502 Vol.1 No.2.Universitas Pamulang.
- N lilis Suryani (2019), *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank negaraindonesia di bsd Tangerang*, Jurnal Unpam ISSN: 2598-9502.Vol.3 No.1. Universitas Pamulang.
- Rima Handayani (2020) *Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada pt gunung agung tangerang selatan*, Jurnal Unpam ISSN:2598-9502 Vol.3 No.2. Universitas Pamulang.
- Suwatno (2020) *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi bmt el-raushan Tangerang*. Jurnal unpam (2020) ISSN:2598-9502 Vol. 3 No. 2, Universitas Pamulang.
- Widhi Wicaksono, Irsanti, (2024), *Pengaruh Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Occommerce Capital Indonesia pada periode 2023*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 1 No 4 (2024).