



Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan

Amanda Elvia Fauziah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Nurdinni Tilova

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

amandaelvia05@gmail.com, dosen02216@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to examine the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT G4S Security Service, South Jakarta. The research employed a quantitative analysis method, utilizing numerical data from a total of 67 respondents, who are employees of PT G4S Security Service, South Jakarta. The sampling method used in this study was sampling technique with the Slovin formula to determine the sample size. Data processing and analysis techniques included instrument testing, classical assumption testing, descriptive analysis, quantitative analysis, and hypothesis testing. The results show that the influence of leadership on employee performance is represented by the regression equation $Y = 25.557 + 0.598 X_1$. Hypothesis testing indicates that the calculated t value is greater than the t table value ($5.440 > 1.668$). Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted, indicating a positive and significant partial effect of leadership on employee performance. Similarly, the influence of work discipline on employee performance is represented by the regression equation $Y = 21.399 + 0.838 X_2$. Hypothesis testing results show that the calculated t value is greater than the t table value ($6.459 > 1.668$). Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, indicating a positive and significant partial effect of work discipline on employee performance. Furthermore, the influence of leadership and work discipline on employee performance simultaneously is represented by the regression equation $Y = 12.319 + 0.380 X_1 + 0.632 X_2$. The results of hypothesis testing show that the calculated F value is greater than the F table value ($31.241 > 2.17$). Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that leadership and work discipline have a positive and significant simultaneous effect on employee performance at PT G4S Security Service, South Jakarta.*

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

Abstrak Penelitian ini untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka dan jumlah responden sebanyak 67 yang merupakan karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling dan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,557 + 0,598 X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,440 > 1,668$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan. Sedangkan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,399 + 0,838 X_2$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,459 > 1,668$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan. Kemudian pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan $Y = 12,319 + 0,380 X_1 + 0,632 X_2$. Hasil uji hipotesis diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($31, 241 > 2,17$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan.

Kata Kunci: **Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan

pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan Sumber Daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana, serta sumber daya, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan sumber daya manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah kunci dari segala kebutuhan perusahaan. Kinerja pada diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan”.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan

Aspek Penilaian	Indikator KPI	Bobot (%)	Target	Realisasi 2021	Nilai 2021	Realisasi 2022	Nilai 2022	Realisasi 2023	Nilai 2023
Kehadiran & Ketepatan Waktu	Tingkat kehadiran bulanan (% hadir dibanding total hari kerja)	20	≥95%	94	19	90	18	88	17,6
Disiplin Seragam & Penampilan	Memakai seragam lengkap, rapi, sesuai SOP setiap shift	10	100%	98	9,8	95	9,5	92	9,2
Kepatuhan SOP Keamanan	Tidak ada pelanggaran SOP (mis. saat pemeriksaan, patroli, pencatatan)	20	100%	97	19	94	19	90	18
Keselamatan & Keamanan	Waktu respon terhadap insiden (menit)	15	≤3 menit	3	15	3,8	14	4,5	12,5
Kerjasama Tim	Tidak ada konflik internal, aktif membantu rekan	10	100%	97	9,7	94	9,4	88	8,8
Pelayanan Prima	Skor survei kepuasan dari pengguna jasa keamanan	15	≥90%	89	13	85	13	80	12

Sumber: Data KPI PT G4S Security Service Jakarta Selatan

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta Selatan yang mengalami perubahan dari tahun 2021 sampai 2023. pada periode 2021 hingga 2023 mengalami tren penurunan di hampir semua aspek penilaian. Pada indikator Kehadiran & Ketepatan Waktu, realisasi turun dari 94% pada 2021 menjadi 90% pada 2022 dan kembali turun menjadi 88% pada 2023, sehingga nilai juga menurun dari 19 menjadi 17,6. Disiplin Seragam & Penampilan berawal dari 98% (nilai 9,8) pada 2021, menurun ke 95% (nilai 9,5) pada 2022, dan semakin menurun ke 92% (nilai 9,2) di 2023. Kepatuhan Standar Prosedur Operasional Keamanan juga mengalami penurunan dari 97% menjadi 90% dalam tiga tahun, dengan nilai berkurang dari 19,4 menjadi 18,0. Secara keseluruhan terjadi peningkatan dan penurunan kinerja pada karyawan di beberapa aspek sehingga belum mencapai target 100%. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan

Tabel 1. 2 Tabel Kepemimpinan

Aspek Penilaian	Skor rata-rata	Skor Skala Likert	Keterangan
Memberikan arahan yang jelas	3,0	3 (Netral)	Instruksi sering berubah-ubah, menimbulkan kebingungan.
Pemimpin memberi contoh disiplin waktu	3,0	3 (Netral)	Pemimpin kurang jadi teladan.
Kemampuan memotivasi tim	3,0	3 (Netral)	Motivasi menurun, banyak karyawan merasa tidak dihargai
Responsif terhadap keluhan karyawan	3,0	3 (Netral)	Keluhan sering tidak ditindaklanjuti tepat waktu
Kemampuan mengambil keputusan cepat dan tepat	3,8	4 (Setuju)	Proses pengambilan keputusan lambat dan ragu-ragu.

Sumber: PT G4S Security Service Jakarta Selatan

Berdasarkan Tabel 1.2, tabel diatas menunjukkan terlihat bahwa sebagian besar aspek kepemimpinan masih berada pada kategori netral dengan skor rata-rata 3,0, yang mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam praktik kepemimpinan. Pada aspek kemampuan memberikan arahan yang jelas, skor netral ini disertai keterangan bahwa instruksi sering berubah-ubah sehingga menimbulkan kebingungan di kalangan karyawan. Aspek keteladanan disiplin waktu juga mendapatkan skor netral dengan catatan bahwa pemimpin kurang menjadi contoh yang baik. Kemampuan memotivasi tim dinilai netral karena motivasi karyawan menurun dan banyak yang merasa tidak dihargai. Responsivitas terhadap keluhan karyawan pun masih netral, dengan keluhan sering tidak ditindaklanjuti secara cepat. Satu-satunya indikator yang mendapat skor diatas netral adalah kemampuan mengambil keputusan cepat dan tepat dengan skor 3,8 (setuju), namun tetap terdapat catatan bahwa proses pengambilan keputusan terkadang lambat dan ragu-ragu.

Tabel 1. 3 Data Kedisiplinan Karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan

Tahun	Jumlah karyawan	Tanpa izin (hari)	Pelanggaran SOP	Surat Peringatan (SP)	Catatan khusus
2021	67	40	45	18	Pelanggaran SOP dan SP cukup tinggi, menunjukkan lemahnya pengawasan dan kontrol disiplin di lapangan.
2022	67	30	38	14	Masih banyak pelanggaran SOP yang cukup banyak sehingga perlu penguatan pelatihan dan pembinaan.
2023	67	35	40	15	Terjadi kenaikan kembali pada angka tanpa izin dan pelanggaran SOP dibanding tahun 2022, menandakan konsistensi disiplin belum terjaga.

Sumber: PT G4S Security Service Jakarta Selatan

Dari tabel 1.3 diatas diketahui selama tiga tahun terakhir, terlihat adanya permasalahan yang cukup signifikan terkait konsistensi disiplin karyawan. Pada tahun 2021, jumlah tanpa izin mencapai 40 hari dengan pelanggaran SOP sebanyak 45 kasus dan surat peringatan mencapai 18, kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran masih cukup tinggi akibat lemahnya pengawasan dan kontrol disiplin. Tahun 2022 terjadi perbaikan, di mana jumlah tanpa izin turun menjadi 30 hari, pelanggaran SOP berkurang menjadi 38 kasus, dan surat peringatan menurun menjadi 14. Hal ini mengindikasikan adanya upaya perbaikan disiplin melalui pembinaan maupun pelatihan. Namun, pada tahun 2023 kembali terjadi peningkatan pelanggaran, dengan tanpa izin naik menjadi 35 hari, pelanggaran SOP meningkat menjadi 40 kasus, serta surat peringatan naik menjadi 15. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbaikan disiplin di tahun sebelumnya tidak dapat dipertahankan secara konsisten

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil-hasil kerja seseorang atau sekelompok pada periode waktu tertentu. Menurut Sembiring (2020:15) “Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan”. Menurut Wibowo (2018:2), “Kinerja sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Sedangkan, menurut Esthi & Marwah (2020:133) “Kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:213) “Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain”. Menurut Kartini Kartono dalam Dewi dan Haryanto (2019:109), “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Sularsih & Suhardi (2017:28) “Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan motivasi seseorang untuk mengubah pemikiran orang lain sehingga mereka secara sukarela dan sukarela mengikuti instruksi mereka dan menawarkan ide-ide baru kepada orang lain sehingga mereka dapat merencanakan hal-hal yang lebih berkualitas, sehingga orang lain akan bereaksi dan menjalankan tujuan dan misi perusahaan”.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) “menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”. Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Menurut Esthi & Marwah (2020:132) “disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif menurut Creswell (2016:4) adalah “metode – metode untuk menguji teori – teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel dalam penelitian”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	Saya merasa atasan saya sering memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan nilai nilai perusahaan.	0,830	0,2027	VALID
2	Saya menganggap atasan saya sebagai teladan dalam hal kedisiplinan dan kejujuran.	0,709	0,2027	VALID
3	Saya merasa atasan saya mampu mempengaruhi dan mengarahkan tim tanpa menggunakan paksaan.	0,683	0,2027	VALID
4	Saya menghormati atasan saya karena pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.	0,734	0,2027	VALID
5	Saya sering diberi kepercayaan oleh atasan saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.	0,742	0,2027	VALID
6	Saya merasa atasan saya memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang cukup saat mendelegasikan tugas.	0,780	0,2027	VALID
7	Saya merasa dilibatkan oleh atasan saya dalam proses pengambilan Keputusan tim.	0,593	0,2027	VALID
8	Saya yakin atasan saya membuat keputusan dengan mempertimbangkan informasi yang relevan dan dampaknya.	0,793	0,2027	VALID
9	Saya merasa atasan saya memberikan penghargaan atau pengakuan atas kinerja yang baik.	0,683	0,2027	VALID
10	Saya merasa atasan saya memberikan umpan balik yang membangun dan memotivasi untuk meningkatkan kinerja.	0,743	0,2027	VALID

Sumber: data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas diatas setiap 10 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan (X₁) semua dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2027, artinya setiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu ditempat kerja.	0,535	0,2027	VALID
2	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas dan sah.	0,562	0,2027	VALID
3	Saya selalu mematuhi semua peraturan kerja yang berlaku.	0,657	0,2027	VALID
4	Saya selalu berusaha memahami dan mengikuti prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	0,722	0,2027	VALID
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.	0,762	0,2027	VALID
6	Saya bertanggung jawab atas kualitas dan hasil pekerjaan yang saya lakukan, serta memastikan sesuai standar.	0,792	0,2027	VALID
7	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam setiap Langkah pekerjaan, menghindari kesalahan sekecil apapun.	0,669	0,2027	VALID
8	Saya berusaha bekerja secara efektif dan efisien, mencari cara terbaik untuk menyelesaikan tugas dengan hasil optimal.	0,707	0,2027	VALID

Sumber: data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 pada hasil uji validitas diatas setiap 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X₂) semua dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya setiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Ket
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	0,693	0,2027	VALID
2	Saya yakin kualitas pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.	0,717	0,2027	VALID
3	Saya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan.	0,750	0,2027	VALID
4	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	0,674	0,2027	VALID
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,533	0,2027	VALID
6	Saya merasa tenggat waktu yang diberikan realistis.	0,652	0,2027	VALID
7	Saya selalu mempertimbangkan efisiensi biaya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,596	0,2027	VALID
8	Saya merasa perusahaan memberikan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	0,574	0,2027	VALID
9	Saya merasa pengawasan yang dilakukan atasan membantu saya meningkatkan kinerja.	0,628	0,2027	VALID
10	Saya merasa pengawasan yang dilakukan memberikan keseimbangan antara arahan dan kebebasan.	0,684	0,2027	VALID
11	Saya puas dengan hubungan kerja dengan rekan kerja saya.	0,652	0,2027	VALID
12	Saya merasa lingkungan kerja mendukung kerjasama dan komunikasi yang baik.	0,598	0,2027	VALID

Sumber: data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 pada hasil uji validitas diatas setiap 12 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya setiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur dimensi dan variabel dari penelitian ini

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas

Instrument	Hasil	Nilai Batas	Keterangan
	<i>Cronbach'S Alpha</i>	<i>Cronbach'S Alpha</i>	
Kepemimpinan	0,904	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,737	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reabilitas, dapat diketahui bahwa semua indikator memenuhi syarat pengambilan keputusan, Dimana nilai reliabilitas *cronbach's alpha* > 0,60 hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam skala penelitian ini layak digunakan

Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		67
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.08096306
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.080
	<i>Positive</i>	.080
	<i>Negative</i>	-.056
<i>Test Statistic</i>		.080
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: output spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian diatas dengan menggunakan metode *asypm. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai 0,200 > 0,05. Dari data tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji data pada model regresi dengan ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Menurut Ghozali (2017:71) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antarvariabel independen. Dengan melihat nilai *Tolerance* serta lawanya dan *Varian Inflation Factor (VIF)*, Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 0,10 berarti tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Kepemimpinan	.814	1,228
	Disiplin Kerja	.814	1,228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output spss versi 25

Maka dapat disimpulkan bahwa bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang di pakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-1.422	3.208		-.443	.659
	Kepemimpinan	-.037	.068	-.073	-.540	.591
	Disiplin Kerja	.148	.085	.235	1.737	.087

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: output spss versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 diatas, pada kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,591 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,087. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 dengan demikian model regresi pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.703 ^a	.494	.478	3.129	1.721
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan</i>					
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>					

Sumber: output spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji autokorelasi diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1,721 yang berarti ada di interval 1,550 – 2,460 yaitu dengan keterangan tidak ada autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai durbin-watson dinyatakan tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel
Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)**

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	12.319	4.968		2.480	.016
	<i>Kepemimpinan</i>	.380	.105	.356	3.611	.001
	<i>Disiplin Kerja</i>	.632	.132	.472	4.787	.000
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Sumber: output spss versi 25

1. Nilai konstanta sebesar 12,319 diartikan bahwa Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,319
2. Nilai Kepemimpinan (X₁) 0,380 diartikan apabila kontanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,380 point
3. Nilai Disiplin Kerja (X₂) 0,632 diartikn apabila kontanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,632 point

Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. 24 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
Antara Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.703 ^a	.494	.478	3.129
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan</i>				

Sumber: *output spss versi 25*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas hasil pengujian koefisien korelasi diketahui nilai signifikansi F change adalah $0,000 < 0,05$, artinya terdapat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada hasil tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,703 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (r square)

**Tabel 4. 27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial
Antara Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.703 ^a	.494	.478	3.129
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan</i>				

Sumber: *output spss versi 25*

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, diketahui nilai R square adalah 0,494. Maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,4% dan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X₁)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	25.557	4.772		5.356	.000
	Kepemimpinan	.598	.110	.559	5.440	.000
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Sumber: *output spss versi 25*

Berdasarkan tabel 4.28 hasil pengujian diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,440 > 1,668)$. Hal ini diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.$ 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat

disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan

**Tabel 4. 29 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)	21.399	4.664		4.588	.000
	Disiplin Kerja	.838	.130	.625	6.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output spss versi 25

Berdasarkan hasil 4.29 pengujian diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,459 > 1,668). Hal ini diperkuat dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau 0,000 < 0,05), Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan

Tabel 4. 30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.625	2	305.813	31.241	.000 ^b
	Residual	626.494	64	9.789		
	Total	1238.119	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: output spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.30 diatas hasil pengujian diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (31,241 > 2,17), hal tersebut juga diperkuat dengan ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT G4S Security Service Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada bab – bab yang sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,577 + 0,598 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,559 artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,440 > 1,668)

- dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau 0,000 <0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,399 + 0,838 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,625 artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,1% dan uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,459 > 1,668) dengan nilai ρ value < sig. 0,05 atau 0,000 <0,05). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,319 + 0,380 X_1 + 0,632 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 artinya ketiga variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis di peroleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (31,241 > 2,17) dengan ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemahaman Dari Teori ke Praktis)*. Pekanbaru: Widi
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1): 10–23.
- Sugiyono. (2019). Tinjauan terhadap penelitian terdahulu dan konstruksi teori. Dalam *Metodologi Penelitian Pendidikan* (hlm. 40–60). Alfabeta.

Jurnal

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264.
- Butar-butar, D. F., & Saragih, J. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RAYA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 818-827.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).

- Isvandiari, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jurnal Khair, H. (2019) di halaman 111 kerja terhadap kinerja karyawan Apotek Libra Surabaya. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 369-378.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Semesta Sakti Serpong. *ProBank*, 1(1), 117-128.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14915-14930.
- Mulyadi, M., Astria, K., Rialmi, Z., & Hastono, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kiner Karyawan Pada PT Indo Karya Senior Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 2(2), 74-81.
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., & Aninditya, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144-153.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 51-57..
- Wardani, V. D., Iswati, I., & Aisah, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin