

## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PPF Indonesia di Gunung Putri Kabupaten Bogor

### *Leadership and Work Discipline Affect the Performance of PPF Indonesia Employees in Gunung Putri, Bogor Regency*

Oleh:

Siti Laela<sup>1)</sup>, Ristania Yuliawati<sup>2)</sup>, Ris Handayani<sup>3)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta<sup>1,2,3)</sup>

[siti\\_laela65@yahoo.com](mailto:siti_laela65@yahoo.com)<sup>1)</sup>, [ristania181@gmail.com](mailto:ristania181@gmail.com)<sup>2)</sup>, [handayaniris40@gmail.com](mailto:handayaniris40@gmail.com)<sup>3)</sup>

#### ABSTRAK

*Kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PPF Indonesia. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PPF Indonesia. Penelitian ini dilakukan PPF Indonesia, populasi penelitian ini sebanyak 83 karyawan PPF Indonesia. Dengan menggunakan sample jenuh. dan sampel penelitian sebanyak 83 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh secara langsung menggunakan kuesioner dan pengamatan langsung observasi. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 25.0. Metode analisis regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Penelitian menghasilkan yaitu 1) kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dalam organisasi ini sudah baik dan bisa di buktikan dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan kedisiplinan tidak ada pengaruh hal ini disebabkan ada faktor lain yang tidak ikut diteliti.*

#### **Kata kunci:**

*Disiplin Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan;*

#### ABSTRACT

*Leadership and work discipline are two factors that are thought to affect the performance of employees of PT. PPF Indonesia, to prove the influence of the two, this study was conducted with the aim of knowing the influence of leadership on employee performance and work discipline on the performance of employees Indonesian PPF. This research was conducted PPF Indonesia, the population of this research is 83 employees of Indonesian PPF. By using Saturated Sample. and the research sample is 83 employees. The data used in this study are secondary data obtained directly using questionnaires and direct observation. Multiple linear regression analysis was used in this study with the help of SPSS 25.0 program. Multiple linear regression analysis method was used as an analytical tool while the hypothesis was carried out by t-test and F-test. The research results, namely 1) leadership has an influence on employee performance. 2) work discipline has no effect on employee performance. Leadership in this organization is good and can be proven from research results that leadership has an effect on improving employee performance. While discipline has no effect, this is because there are other factors that are not examined.*

#### **Keywords:**

*Employee Performance; Leadership; Work Discipline*

## Pendahuluan

Pada saat ini sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, Sumber daya manusia menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan atau organisasi tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya Manusia sebagai suatu proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan masalah keadilan. Demikian juga sumber daya manusia juga merupakan pendayagunaan, pengembangan, pelatihan pemberian balas jasa dan pengeloaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, sumber daya manusia dalam organisasi yaitu para karyawan perusahaan sebagai pelaksana untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Maju mundurnya perusahaan tergantung bagaimana manajemen mengelola sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan elemen penting di dalam organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan bisa meningkat apabila pemimpin bisa memberi manfaat bagi setiap karyawan, dan kedisiplinan karyawan terjaga dengan baik. Dalam penulisan ini penulis ingin mengetahui sejauh manakah penaruh kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PPF Indonesia.

Dari pengamatan yang dilakukan kinerja karyawan pada PPF Indonesia cukup baik setiap karyawan mempunyai tugasnya masing-masing dan karyawan bekerja sesuai perintah dari pihak perusahaan, dengan adanya pembagian tugas dalam bekerja pada PT. PPF Indonesia maka karyawan akan fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian pihak perusahaan akan mempunyai karyawan yang berkualitas yang baik, maka karyawan PPF Indonesia akan memberikan kepuasan bagi perusahaannya terutama meningkatnya keuntungan PPF Indonesia. Kinerja yang baik yang diciptakan dan didukung oleh pemimpin dan juga oleh disiplin karyawan yang tinggi. Disiplin yang tinggi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga kepemimpinan yang dilakukan pemimpin di perusahaan ini juga sudah bisa dikategorikan baik, dilihat dari bagaimana hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang begitu harmonis serta karyawan yang penuh dengan disiplin yang tinggi. Kedisiplinan karyawan juga tinggi bisa dilihat hasil kerja yang di capai oleh karyawan baik dalam mematuhi peraturan maupun dalam menyelesaikan pekerjaan bisa dikatagorikan berdisiplin tinggi.

Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kinerja seseorang semakin tinggi tujuan perusahaan akan segera tercapai, akan membawa pengaruh yang positif serta signifikan sebagaimana penelitian yang dilakukan Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019) Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa, Aulia (2018) dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Taufiek Rio sanjaya (2015), dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan meningkat bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain, kepemimpinan, kedisiplinan,

Demikian juga kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan membawa hasil yang maksimal apabila dalam kepemimpinan menjalankan fungsinya sebagai memberi intruktif, konsultatif, delegasi, Kepemimpinan berperan penting bagi karyawan PPF Indonesia dalam kehidupan organisasi maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama, karyawan di dalam perusahaan perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengarahannya, dengan adanya pengendalian tersebut, perbedaan pendapat, keinginan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama.

Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan secara individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi untuk meningkatkan kepuasan yang berdampak pada produktivitas atau prestasi kerja karyawan, juga akan berdampak langsung pada pencapaian kinerja organisasi.

Badeni (2014: 126) kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mampu membawa bawahan mencapai kinerja yang maksimal, akan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (2017), Riyandhika Yossy Kartikasari (2017), dan penelitian yang dilakukan Syazhashah Putra Bahrum dan Ingrid Wahyuni Sinaga (2015) bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan yang didukung oleh disiplin yang disiplin yang baik, akan membawa dampak meningkatkan kinerja karyawan.

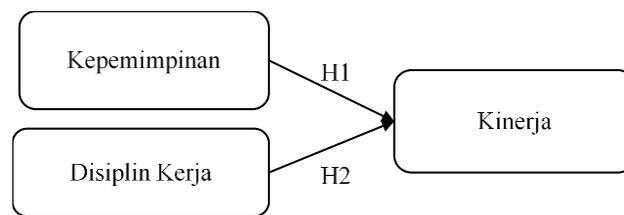
Selain kepemimpinan faktor disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan sebagai seorang karyawan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang tunduk dan patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan menggambarkan kondisi kedisiplinan yang baik, dan sebaliknya apabila banyak karyawan yang tidak patuh akan aturan dan ketetapan perusahaan bisa dikatakan disiplin karyawan di suatu organisasi bisa dikatakan kurang baik.

Kedisiplinan adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Dan disiplin juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan karyawan. Disiplin karyawan akan meningkat di pengaruhi beberapa faktor antara lain besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam organisasi, adanya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan karyawan dalam bekerja, sikap tegas pemimpin dalam mengambil kebijaksanaan, serta pengawasan dari pemimpin.

Demikian yang ditemukan di perusahaan PPT Indonesia ada beberapa pelanggaran disiplin kerja dan permasalahan dalam bentuk kepemimpinan, permasalahan kedisiplinan yang kerap terjadi adalah seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih sering ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu, selain itu masih kerap ditemukan juga pelanggaran kedisiplinan seperti etika berpakaian, mangkir, santai di parkir pada saat jam kerja dan membawa makanan pada saat jam kerja, dengan demikian kegiatan yang melanggar kedisiplinan akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Bedjo Siswanto (2012:29) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari, Bagus Al Idris (2018), dan penelitian Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019). Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan yang baik akan membawa peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi.

Setelah dikaji dari penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti lain terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja dan kedisiplinan terhadap kinerja dapat disimpulkan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan sumber daya manusia dalam perusahaan, begitu pun dengan disiplin dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PPF Indonesia dengan adanya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan yang maksimal maka perusahaan atau organisasi tentu akan mendapatkan hasil atau keuntungan yang maksimal. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PPF Indonesia.



Gambar 1. Kerangka pemikiran.

## Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PPF Indonesia bagian sewing di Gunung Putri kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis diantaranya, yaitu penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pertama yaitu kepemimpinan dan variabel independen kedua yaitu disiplin kerja dan Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Arikunto (2004) menyatakan “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PPF Indonesia yang berjumlah 83 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini sebanyak 83 Orang karyawan PT. PPF Indonesia.

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap jawaban hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas Karyawan, 2) Kuesioner yaitu merupakan pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disebarkan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawaban yang di harapkan dengan menggunakan skala liker dengan bobot pertanyaan dari 1 sampai dengan 5. 3) Menggunakan data kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data yang bersumber dari bahan-bahan pustaka, literatur, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini indikator penelitian di tampilkan dalam table di bawah ini.

Tabel 1. Indikator-Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Likert	Item Kuesioner
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain	1. Adil 2. Memberikan sugesti/Motivasi 3. Mendukung Tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan Rasa Aman	1-5	1,2 3 4 5 6,7

	untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Wahjosumidjo (2010: 43)	6. Menginspirasi 7. Menghargai  Wahjosumidjo (2010: 6-8)		8 9,10
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Bedjo Siswanto (2012: 29)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Bedjo Siswanto (2012: 291)	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan Adalah Tingkat Hasil Kerja Karyawan Dalam Pencapaian Persyaratan Pekerjaan Yang Diberikan. Simamora (2004: 338)	1. Loyalitas 2. Tanggung jawab 3. Keterampilan Simamora (2004: 338)	1-5	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total correlation) dengan  $r$  table di mana butir pertanyaan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Pernyataan dikatakan valid apa bila nilai korelasi (kolom Coreected Item-Total Correlation)  $>$  0,3. Uji reabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Reabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.60 (Mulyanto dan Wulandari, 2010:1266). Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan. Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono, (2017: 107). Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif pilihan jawaban: dari angka satu (1) sampai dengan lima (5).

Dalam penelitian ini metode analisis yang di gunakan uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Jika signifikansi  $>$  0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi

$< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (variance infraction factor). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Setelah uji Asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linear berganda. HasilAnalisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas adalah kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$  Uji F (uji simultan) yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen X1 dan X2. dalam menjelaskan variabilitas variabel Y dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel X1 dan X2 pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel.

## Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan PT.PPF Indonesia bagian sewing berjumlah 83 responden yang terdiri dari responden laki-laki berjumlah 35 atau 42,2 % responden dan wanita terdidi dari 48 atau 57,8 % responden. Sedangkan dari faktor usia berdasarkan data usia 18 – 25 tahun sebanyak 72 karyawan atau 86,7%, usia 26 – 33 tahun sebanyak 10 karyawan atau 12,1%, dan usia 34 – 41 tahun sebanyak 1 karyawan atau 1,2%. Dengan demikian mayoritas karyawan bagian sewing PT. PPF Indonesia adalah karyawan berusia 18 – 25 tahun. Berdasarkan data pendidikan responden SMA sebanyak 47 karyawan atau 56%, dan SMK sebanyak 36 karyawan atau 44%. Dengan demikian mayoritas karyawan bagian sewing PT. PPF Indonesia adalah Perempuan.

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan dengan program SPSS for Window Versi 25.0 pengujian validitas dari 83 reponden dengan 10 pernyataan didapatkan hasil hasil uji validitas mendapatkan nilai r hitung  $>$  r tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0.2159) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel kepemimpinan seluruhnya valid. Demikian juga dengan uji validitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung  $>$  r tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0.2159) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel disiplin kerja seluruhnya valid. Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung  $>$  r tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0.2159) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel kinerja karyawan seluruhnya valid. Bisa di simpulkan bahwa dari uji validitas yang dilakukan oleh penulis dari ketiga variabel tersebut dikatakan valid dan memenuhi uji validitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Dari uji reabilitas kepemimpinan didapat terlihat nilai cronbach's alpha sebesar  $= 0.809 > 0.600$  dengan r tabel signifikan 0.05 didapat dari 10 pernyataan, maka item-item pernyataan kepemimpinan adalah reliabel atau dapat dipercaya. Demikian juga uji reabilitas dari disiplin kerja terlihat nilai cronbach's alpha sebesar  $= 0.806 > 0.600$  dengan r tabel signifikan 0.05 didapat dari 10 pernyataan maka item-item pernyataan disiplin kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya. Dan uji reabilitas yang dilakukan variable kinerja juga reliabel. Dapat disimpulkan bahwa dari ketiga uji reabilitas didapat semuanya indikator yang dijadikan sebagai pertanyaan reliabel.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel. Dalam analisis deskriptif data diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik yaitu nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Berikut merupakan hasil dari analisis deskriptif. Dari ketiga analisis ke 3 variabel semuanya sesuai dengan semuanya bisa dikategorikan baik. Hasil deskriptif digunakan untuk melihat gambaran variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang meliputi nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata. Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui bahwa nilai minimum kepemimpinan sebesar 34, nilai maksimum sebesar 50 dengan rata-rata sebesar 44,86. Nilai minimum disiplin kerja sebesar 37, nilai maksimum sebesar 50 dengan rata-rata sebesar 44,17. Nilai minimum kinerja karyawan sebesar 28, nilai maksimum sebesar 49 dengan rata-rata sebesar 38,74.

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi penyimpangan baik normalitas, multikorelasi dan heterokedastisitas. Didapat dalam uji normalitas bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal dari uji multikolinieritas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi. Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,814 berada diantara  $1,6928 < \text{DW} < 2,3072$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berdasarkan data dari responden hasil penyebaran kuesioner, data diolah melalui aplikasi program statistika SPSS for Window Versi 25.0, didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,385	7,393		0,864	0,390
	Kepemimpinan	0,542	0,156	0,410	3,472	0,001
	Disiplin Kerja	0,182	0,192	0,113	0,952	0,344

Dari persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,385 + 0,542X_1 + 0,182X_2$$

Nilai konstanta sebesar 6,385 hal ini menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konstanta, maka kinerja karyawan sebesar 6,385. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,542. Hal ini berarti jika variabel kepemimpinan bertambah

satu satuan maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,542. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,182. Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,182.

Secara simultan variabel kepemimpinan (X1), disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian melalui Uji F.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525,787	2	262,893	12,116	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1735,900	80	21,699		
	Total	2261,687	82			

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 12,116 dengan probabilitas nilai Sig = 0,000. Ternyata nilai F hitung (12,116) > F tabel (3,107) atau nilai Sig (0,000) < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya secara simultan variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Demikian pengujian secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), diperlihatkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji t variabel Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,385	7,393		0,864	0,390
	Kepemimpinan	0,542	0,156	0,410	3,472	0,001
	Disiplin Kerja	0,182	0,192	0,113	0,952	0,344

Pengaruh parsial Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar B1= 0,542

Hasil dari uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di dapatkan hasil t hitung > t tabel (3,472 > 1,669) atau nilai Sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruh parsial disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar B2 = 0,182 Hasil dari uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dapatkan hasil t hitung < t tabel (0,952 < 1,669) atau nilai Sig > 0,05 (0,344 > 0,05), Jadi kesimpulannya secara parsial variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,232 atau 23,2%. Kesimpulan yang didapat variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 23,2% terhadap Kinerja Karyawan PT.PPF Indonesia, sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan

yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel, maka kuesioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan uji parsial (uji t-test) secara parsial, nilai t hitung variabel kepemimpinan di peroleh sebesar 3,472 dengan nilai sig 0,001 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,472 > 1,664$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,001 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PPF Indonesia, dan penelitian ini memiliki hasil yang sama seperti penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rohma Nurlia pada tahun (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung". Memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Dedy Mulyadi, Amanda Syafitri pada tahun (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor" Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor.

I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini pada tahun (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar". Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian dan penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya PPF di Gunung Putri Bogor.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji parsial (uji t-test) secara parsial, nilai t hitung variabel disiplin kerja di peroleh sebesar 0,952 dengan nilai sig 0,344 sehingga  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $0,952 < 1,664$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau  $0,344 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PPF Indonesia.

Muhamad Taufiek Rio sanjaya pada tahun (2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta", menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy pada tahun (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai". Hasil penelitian menunjukkan secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Nelizulfa, Aulia (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamur Air Karanganyar". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian dan terdapat salah satu penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PPF Gunung Putri Bogor.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. PPF Indonesia Gunung Putri, mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut. Bahwa pengaruh kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PPF Indonesia. Dan hasil analisis descriptive statistics adalah nilai minimum kepemimpinan sebesar 34, nilai maksimum sebesar 50 dengan rata-rata sebesar 44,86. Bahwa pengaruh disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PPF Indonesia. Dan hasil Analisis descriptive statistics adalah nilai minimum disiplin kerja sebesar 37, nilai maksimum sebesar 50 dengan rata-rata sebesar 44,17.

Saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang baik dengan karyawannya, dan seorang pemimpin harus tanggap dan selalu bersifat adil tanpa membedakan jabatan karyawan, dan seorang pemimpin harus lebih bijaksana dalam menyikapi sebuah permasalahan yang terjadi didalam sebuah perusahaan. Karyawan perlu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar terpenuhinya semua kebutuhan perusahaan. Bentuk - bentuk kedisiplinan tidak hanya dari sisi bekerja, namun juga berupa kedisiplinan waktu dalam kepribadian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## Daftar Pustaka

- Arikunto. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Kelima. Rineka Cipta: Jakarta.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bharum, S.P., & Sinaga, I.W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gede, I. K., Piartini, P.S. (2018). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 7, No 4.
- Isvandiar, A., & Al Idris, Bagus. (2018). Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, Vol 12, No 1, 17 – 22 – 2018.
- Jasman, S.H., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D.A.S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor.
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Karanganyar.
- Nurlia, Rohma (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AL-ljarah Indonesia Finance Lampung. [http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI\\_FIX\\_ROHMA.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI_FIX_ROHMA.pdf)
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyandhika, Y.K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri. Universitas Sanata Dharma. <http://repository.usd.ac.id/18328/1/112214083.pdf>
- Sanjaya, M.T.R. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatana Administratif Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.