



ISSN 2338 6584

Jurnal Manajemen FE-UB

Volume 03 No. 01 Tahun 2015

*Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pudji Astuty dan Arief Bramantyo*

*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Edico Utama,
Jakarta
Agus Sudrajat dan Dwi Susilowati*

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT
Jayatama Selaras
Sugiyanto dan Febri Diani*

*Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Jui Shin
Suryanto dan Jeri Andrian Ridwan*

*Pengaruh Kualitas Pelayanan (Realibility, Responsivenes, Assurance, Emphaty, Tangibles)
Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Aetra di Jakarta.
Yolanda dan Novhani Tamara*

*Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan
Konsumen PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Bogasari Flour Mills di Jakarta
Wahyu Murti dan Oman Pardepi*

*Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Deputy
Bidang Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional
Agustina Massora dan Popi Alfadini*

*Hubungan Manajemen Konflik dan Manajemen Resiko Dalam Mengembalikan Efektivitas
Tenaga Kerja PT. Bank Danamon Indonesia Tbk
Tantyo Setyowati dan Robi Pramana Putra*

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi dan Implikasinya Pada
Kinerja PT. Askrindo
Cicik Ratnasih dan Elwin Septiaman Putra*

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal
Manajemen FE-UB

Vol. 03

No. 01

Halm. 1-149

Jakarta
April 2015

ISSN
2338-6584

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EDICO UTAMA, JAKARTA

Oleh : Agus Sudrajat dan Dwi Susilowati

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of leadership and work discipline on the performance of employees of PT. Edico Utama, Jakarta. Data collection through questionnaires distribution to 110 employees from 151 employees of PT. Edico Utama Jakarta. The method used in this sampling is purposive sampling method. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the regression equation obtained is as follows: $Y' = 9.930 + 0.355X_1 + 0.524X_2$

By using multiple regression analysis method, it can be concluded that simultaneously leadership and work discipline have positive and significant effect on employee performance with F value counted $307.563 > F$ table = 3.08 at the real level $\alpha = 0.05$, which means simultaneously leadership and work discipline influence positive and significant to the performance of employees of PT. Edico Utama, Jakarta. The value of coefficient of determination (R square) of 0.852. These results show that 85.2% of employee performance variables can be explained by independent variables, leadership and discipline work, while the rest of 14.8% by other variables not proposed in this study.

Leadership variable (X_1) and work discipline (X_2) have positive and significant effect on employee performance (Y) with value 0,355 (X_1) and 0.542 (X_2). With t value equal to $15,092 > t$ table = 1,659 at real level $\alpha = 0,05$. Thus it is known that partial leadership has a positive and significant influence on employee performance. There is a positive and partially significant influence between the variables of work discipline on employee performance. With t value counted $16,071 > t$ table = 1,659 at $\alpha = 0,05$.

Keywords: Leadership, Work Discipline and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang terjadi saat ini, Perusahaan dituntut untuk menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia menjadi titik sentral bagi pembangunan nasional. Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat menghasilkan barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil bernilai yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat.

Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipindahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor lain, antara lain Kepemimpinan, kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam

menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan semangat didalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah.

Rendahnya kesadaran dalam mematuhi perintah pimpinan yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja dan mengakibatkan kinerja yang terus menurun di alami oleh PT. Edico Utama, PT. Edico Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *design* dan *manufacture of engine pistons*, yang berdiri tahun 1973, berlokasi di JL. Pulogadung No.7 Kawasan Industri Pulogadung (KIP) Jakarta Timur, dan saat ini telah memasarkan produknya ke lebih dari 35 (tiga puluh lima) negara yang tersebar di 5 (lima) benua di dunia.

Kinerja Karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja

tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Fenomena yang sering terjadi belakangan ini adalah kinerja karyawan yang tadinya baik kini mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan menyebabkan disiplin karyawan menurun dan juga menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun dan berdampak pada hasil produksi yang dicapai karyawan PT. EDICO UTAMA, sehingga jadwal pengiriman ke konsumen tidak dapat terpenuhi dengan baik. Hal ini dapat diketahui dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan, presentase pemberian surat peringatan kepada karyawan dan hasil produksi pada PT. EDICO UTAMA. Berdasarkan data yang diperoleh, terjadi penurunan disiplin kerja yang mengakibatkan meningkatnya presentase pemberian surat peringatan kepada karyawan dan hasil produksi yang mencerminkan kinerja selama tahun 2013 sebagai berikut :

Tabel 1.1. Absensi Karyawan PT. Edico Utama tahun 2013

No	Bulan	Persentase Absensi Karyawan
1	Januari	2.23%
2	Februari	2.09%
3	Maret	2.06%
4	April	2.77%
5	Mei	2.17%
6	Juni	2.51%
7	Juli	1.85%
8	Agustus	1.51%
9	September	1.59%
10	Oktober	2.31%
11	November	1.79%
12	Desember	2.48%

Sumber : PT. Edico Utam, Jakarta

Data absensi PT. Edico Utama menunjukkan bahwa presentase absensi karyawan bersifat fluktuatif dengan tingkat absensi tertinggi 2,77 % dan tingkat absensi terendah karyawan adalah 1,51 %. Hal ini mengindikasikan rendahnya disiplin kerja

karyawan dan ketegasan dari pimpinan sehingga masih tingginya tingkat absensi di PT. Edico Utama.

Untuk menanggulangi tingginya presentase absensi karyawan, PT. Edico Utama memiliki aturan kedisiplinan yang telah

ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama, dimana Perjanjian Kerja Bersama tersebut berisi kepastian syarat-syarat kerja yang berlaku di Perusahaan, salah satunya berupa tindakan korektif atau sanksi bagi karyawan sesuai dengan Pasal 43 ayat 1 poin g dalam Perjanjian Kerja Bersama mengenai pemberian surat peringatan, bagi karyawan yang mangkir

atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat diterima oleh perusahaan akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan dalam tujuan dan semangat pembinaan oleh Perusahaan terhadap karyawan agar yang bersangkutan tidak lagi mengulangi pelanggaran. Berikut data pemberian surat peringatan di PT. Edico Utama tahun selama tahun 2013 :

Tabel 1.2. Pemberian Surat Peringatan Karyawan PT. Edico Utama tahun 2013

No	Bulan	Persentase Surat Peringatan
1	Januari	9.59%
2	Februari	6.35%
3	Maret	10.27%
4	April	10.51%
5	Mei	5.29%
6	Juni	8.66%
7	Juli	6.69%
8	Agustus	2.35%
9	September	3.66%
10	Oktober	8.57%
11	November	7.99%
12	Desember	8.79%

Sumber : PT. Edico Utama, Jakarta

Rendahnya respon karyawan terhadap kepemimpinan dan kedisiplinan di PT. Edico Utama berpengaruh pada kinerja karyawan

tersebut, melalui data berikut dapat diketahui fenomena kinerja karyawan yang tidak stabil :

Tabel 1.3. Hasil Produksi PT. Edico Utama tahun 2013

No	Bulan	Hasil Produksi (Pcs)
1	Januari	114.611
2	Februari	117.062
3	Maret	117.187
4	April	83.63
5	Mei	116.409
6	Juni	92.146
7	Juli	121.369
8	Agustus	65.523
9	September	139.744
10	Oktober	113.831
11	November	132.705
12	Desember	94.067

Sumber : PT. Edico Utama, Jakarta

Berdasarkan fenomena dan data diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan pada

dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja

mereka, seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005 : 15). Sama halnya dengan kepemimpinan, pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang disebabkan oleh kehadiran pegawai yang tepat waktu, tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menggunakan waktu secara efektif, bekerja dengan kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja dari atasan dapat berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan gambaran umum mengenai hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan banyak cara dengan tujuan saling menguntungkan.

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud, 2004:26). Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses

untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *diciplina discipulus* yang berarti pengajaran, latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, tata tertib, aturan serta pengembangan (Moekijat, 2000:22). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimejo, 2002:22). Disiplin Karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sebagian karyawan (Amin, 2014:24). Bentuk disiplin yang baik tercermin pada suasana, yaitu :

- Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- Tingginya semangat dan gairah kerja inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- Efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Bambang Guritno dan Waridin (2005:21). mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen yang bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga (S.P. Hasibuan, 2006:94).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang

produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Habsoro (2011:33) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain :

- Kepercayaan diri
- Rasa tanggung jawab
- Rasa cinta terhadap pekerjaan
- Pandangan ke depan
- Mampu menyelesaikan persoalan
- Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

2.4 Hubungan Antar Variabel X dan Variabel Y

Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan kepemimpinan dari sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati. Pada Penelitian yang dilakukan oleh Rokhmaloka Habsoro A. (2011) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah) diperoleh hasil dari uji t, gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan yang baik berasal dari kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mencerminkan tingginya rasa kepedulian

karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dan kepatuhan dalam menjalankan instruksi pimpinannya, oleh karena itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Novita Amin (2014), Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan buruk individu terhadap kelompok dalam perusahaan. Jadi hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kepemimpinan dan Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Berpikir

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza tahun 2010 dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis linear berganda dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Christina Magdalena dalam penelitiannya pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lentera Persada Gas Semarang, hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya diakibatkan disiplin kerjanya rendah.

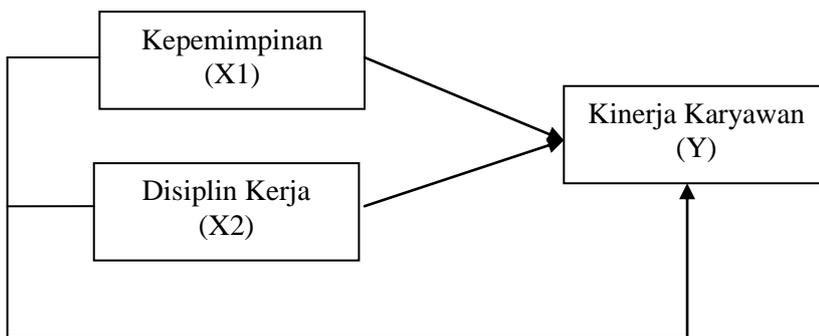
Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Novita Amin pada tahun 2014, dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Makassar. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta

Cabang Makassar. Jenis data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Teknik penarikan sampel menggunakan metode *full sample* dengan mengambil total populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya dampak yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berdampak dominan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian pemikiran yang telah disampaikan diatas memberikan landasan dan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka pemikiran teoritis dengan tujuan membuktikan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih dalam mengenai topik penelitian yang dilakukan, secara skematis dapat ditunjukkan dengan kerangka pemikiran di bawah ini :

Gambar 2.1. : Kerangka Berpikir



3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Analisis

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:45). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Pada Program SPSS teknik pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Corelation*. *Corrected Item – Total Corelation* merupakan analisis yang mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi koefisien item total yang overestimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya). Atau dengan cara lain, analisis ini menghitung korelasi tiap item dengan skor total (teknik *bivariate pearson*), tetapi skor total disini tidak termasuk skor item yang akan dihitung.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005: 41 - 42).

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. (Algifari, 2000:83). Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini

adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model Regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005 :110). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Maksud dari orthogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005:91).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan

nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005 : 92). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105).

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji *Spearman's rho*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah terjadi gangguan heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari *Spearman's rho* kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2005:105).

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau sebelumnya (Ghozali, 2005:95). Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah

time series atau berdasarkan waktu berkala. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidak autokorelasi adalah dengan melakukan uji Durbin Watson *Test*.

3.3 Uji Hipotesis Statistik

A. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- a. H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.
- b. H_a : Variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kepemimpinan dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005:84). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. H_0 : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. H_a : Variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

A. Pengujian Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam memngukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel ($n-2$). Dimana nilai r tabel sebesar 0,187 yang diperoleh dengan melihat r tabel , untuk sampel sebanyak 110 responden. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7. Berikut ini :

Tabel 4.1.
Hasil Pengujian Validitas Dengan Metode Product Moment

No	Variabel/Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)				
1	1	0.750	0.187	Valid
2	2	0.633	0.187	Valid
3	3	0.575	0.187	Valid
4	4	0.695	0.187	Valid
5	5	0.575	0.187	Valid
6	6	0.750	0.187	Valid
7	7	0.633	0.187	Valid
8	8	0.750	0.187	Valid
9	9	0.633	0.187	Valid
10	10	0.575	0.187	Valid
11	11	0.648	0.187	Valid
12	12	0.757	0.187	Valid
13	13	0.695	0.187	Valid
14	14	0.575	0.187	Valid
DISIPLIN KERJA (X2)				
1	1	0.393	0.187	Valid
2	2	0.445	0.187	Valid
3	3	0.622	0.187	Valid
4	4	0.684	0.187	Valid
5	5	0.704	0.187	Valid
6	6	0.705	0.187	Valid
7	7	0.393	0.187	Valid
8	8	0.445	0.187	Valid

9	9	0.622	0.187	Valid
10	10	0.684	0.187	Valid
11	11	0.704	0.187	Valid
12	12	0.705	0.187	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)				
1	1	0.208	0.187	Valid
2	2	0.315	0.187	Valid
3	3	0.366	0.187	Valid
4	4	0.263	0.187	Valid
5	5	0.200	0.187	Valid
6	6	0.544	0.187	Valid
7	7	0.561	0.187	Valid
8	8	0.570	0.187	Valid
9	9	0.554	0.187	Valid
10	10	0.329	0.187	Valid
11	11	0.479	0.187	Valid
12	12	0.632	0.187	Valid
13	13	0.445	0.187	Valid
14	14	0.486	0.187	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.1. terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

B. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa

jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item / pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbachnya* $> 0,6$ (Nunnaly, 1967 dalam Gozali, 2005 : 41-42). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,760	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,750	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,704	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada

masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi

klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

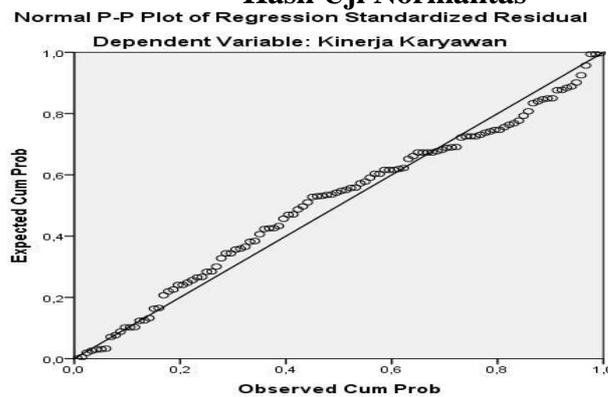
A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan

titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1.

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Lampiran Output SPSS 22

B. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor*

(*VIF*). Bila nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali 2005).

Tabel 4.3

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen / Bebas	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai <i>VIF</i> (%)
Kepemimpinan (X1)	0.956	1.046
Disiplin Kerja (X2)	0.956	1.046

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Dari tabel output 4.9 tersebut diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen sebesar $0,956 > 0,1$ dan *VIF* sebesar 1,046. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas di variabel independen.

C. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varians dari residual satu ke pengamatan yang lain bersifat tetap

(Ghozali, 2006). Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heterokedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode Spearman's rho yang dihasilkan dari output program SPSS versi 22.

Jika nilai signifikan dengan residual > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,109	,070
		Sig. (2-tailed)	.	,257	,466
		N	110	110	110
Kepemimpinan	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,109	1,000	,290 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	,257	.	,002
		N	110	110	110
Disiplin Kerja	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,070	,290 ^{**}	1,000
		Sig. (2-tailed)	,466	,002	.
		N	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,257 dan disiplin kerja 0,466. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji *Durbin-Watson (uji DW)*.

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,923 ^a	,852	,849	1,91757	1,781

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Uji Durbin Watson yaitu membandingkan nilai Durbin Watson dari hasil regresi dengan nilai Durbin Watson tabel. Dengan prosedur sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif H0 = Tidak terjadi Autokorelasi H1 = Terjadi Autokorelasi
2. Menentukan taraf signifikansi

3. Menentukan nilai d (Durbin-Watson) Nilai Durbin-Watson yang didapat dari hasil regresi adalah 1,781
4. Menentukan nilai dL dan dU Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel Durbin- Watson, pada signifiknsi 0,05, n=110 dan k=2 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel

independen). Dari tabel Durbin-Watson didapat $dL = 1,652$ dan $dU = 1,726$. Jadi dapat dihitung nilai $4 - dL = 2,348$ dan $4 - dU = 2,274$.

5. Pengambilan keputusan
 $dU < DW < 4 - dU$ maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi) $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$ maka H_0 ditolak (terjadi autokorelasi) $dL < DW < dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$ maka tidak ada keputusan yang pasti
6. Hasil Pengujian
 $dU = 1,726$, $DW = 1,781$, $4 - dU = 2,274$
 Dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,781 terletak didaerah $dU < DW < 4 - dU$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi).

4.3 Pengujian Hipotesis

A. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2005 : 84).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 4.6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2261,870	2	1130,935	307,563	,000 ^b
	Residual	393,448	107	3,677		
	Total	2655,318	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh F hitung dari output tersebut sebesar 307.563 dan F tabel dihasilkan dengan menentukan terlebih dulu $df_1 = k-1 \rightarrow 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k \rightarrow 110 - 3 = 107$, (k = jumlah mengetahui F hitung sebesar 307.563 dan F tabel sebesar 3.08. Sehingga F hitung $307.563 > F \text{ tabel} = 3.08$ pada taraf nyata $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak. Yang artinya secara simultan variabel kepemimpinan dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan anatara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kepemimpinan dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara individual atau parsial (Ghozali, 2005 : 84).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan, jika signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Ukuran lainnya dengan menentukan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya apabila t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7

Hasil Uji t

Coefficient^a

Mode 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,930	1,697		5,852	,000
Kepemimpinan	,355	,024	,574	15,092	,000
Disiplin Kerja	,524	,033	,612	16,071	,000

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terkait. Maka ketentuan dalam hipotesis ini adalah :

4.4 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai F hitung 307.563 > F tabel = 3.08 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, maka H0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Edico Utama Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ayu Novita Amin (2014) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $15,092 > t$ tabel = $1,659$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Edico utama, Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Christina Magdalena, 2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $16,071 > t$ tabel = $1,659$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Edico Utama, Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Regina Aditya Reza, 2010) yaitu adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban

responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa dalam model regresi data berdistribusi normal, tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil secara simultan telah membuktikan hasil positif dan signifikan antara pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Edico Utama Jakarta. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa F hitung sebesar $307,563 > F$ tabel = $3,08$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Edico Utama Jakarta. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $15,092 > t$ tabel = $1,659$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Edico Utama Jakarta. diperoleh nilai t hitung sebesar $16,071 > t$ tabel = $1,659$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak.
3. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan koefisien variabel kepemimpinan dan disiplin kerja regresi

linear berganda bertanda positif, dengan nilai 0.355 (X1) dan 0.542 (X2). Hal ini menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepemimpinan dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Edico Utama Jakarta.

4. Hasil pengujian koefisien determinasi (*R Square*) dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Edico Utama Jakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,852. Hasil ini menunjukkan bahwa 85,2% kontribusi hubungan antara pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 14,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran bagi PT. Edico Utama Jakarta dan penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

1. Diharapkan kepada pimpinan PT. Edico Utama Jakarta agar dapat menerapkan kepemimpinan yang efektif dan dapat dijadikan teladan bagi karyawan. Dengan kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Diharapkan kepada karyawan PT. Edico Utama Jakarta agar menjadikan disiplin kerja sebagai prioritas, karena dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, dan karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk memenuhi harapan pelanggan dengan senantiasa meningkatkan kualitas, daya saing dan ketepatan pengiriman.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah atau mengganti variabel independen yang ada dalam penelitian ini dengan variabel independen yang lain, karena terdapat banyak faktor – faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan dapat dijadikan variabel independen dalam penelitian selanjutnya. Dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
2. Serta menambah jumlah sampel penelitian agar mendapatkan lebih banyak informasi yang dapat dijadikan perbandingan dan variasi data antar sampel yang bersifat informatif, sehingga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Jakarta : PT. Indeks.
- Edwin, B. Flippo. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penelitian, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habsoro, Rokhmaloka. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Penelitian. Fakultas Ekonom Univeritas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan ke delapan belas. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. 2006. *Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kenneth, N. Wexley dan Gary, A. Yukl. 2003. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Priansa, Donni dan Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Reza, A.R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Penelitian. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Riduwan. 2006. *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*, Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singodimejo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya :SMMAS.
- Sugiyama, Gima A. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung : Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan pada hubungan anatar Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan*. Bisnis Empirika. Vol.15 No.2 Hal. 116 – 138.
- Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

