

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan

Lili Sularmi

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02042@unpam.ac.id*

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa data yang digunakan meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi. Hasil uji parsial (uji t) kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (Uji F) kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,0%. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(29,874 > 2,800)$ dan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Lestari Kirana Persada South Jakarta. The method used is descriptive quantitative. The test instruments used were validity and reliability tests. Data analysis used includes t test (partial), F test (simultaneous), multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determination. The results of the partial test (t test) of leadership and work discipline have a significant effect on employee performance. Simultaneously (F test) leadership and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.706 + 0.464X_1 + 0.279X_2$ with an influence contribution of 56.0%. This is reinforced by the results of the F test with a calculated F value > F table or $(29.874 > 2.800)$ and a significance probability of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi banyak membawa perubahan dan kemajuan, hal ini terasa nyata di berbagai sektor kehidupan (ekonomi, sosial, bisnis, politik, hukum dan pendidikan). Kemajuan abad ini tidak hanya secara signifikan terlihat pada sektor teknologi dan informasi, namun perubahan juga terlihat jelas pada sektor industri atau jasa. Oleh karenanya, dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi perlu ada upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, SDM yang siap bersaing dengan kompetensi global, teruji secara keilmuan, matang dalam keahlian dan berkarakter (berakhlak). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Rendahnya etos kerja ini selain berkaitan dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia juga bisa disebabkan karena kurang adanya rangsangan untuk meningkatkan gairah kerja para karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Tidak hanya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja

pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dari pengakuan beberapa karyawan yang sering merasa sungkan dan kurang nyaman apabila mereka ditunggu dan didampingi oleh pimpinan mereka ketika sedang bekerja. Tidak tegasnya pemimpin dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin juga membuat beberapa dari karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Untuk mengarahkan dan mengatur karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi karyawannya, sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan dan kebijakan pemimpin tersebut. Seorang pemimpin harus mampu menguntungkan karyawan dan mampu menguntungkan perusahaan, untuk melihat kondisi awal proses kepemimpinan pada PT. Lestari Kirana Persada. Maka penulis melakukan *pra survey* kepemimpinan di PT. Lestari Kirana Persada terhadap 50 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Kepemimpinan pada PT. Lestari Kirana Persada
Jakarta Selatan - Tahun 2016 - 2018

No	Sasaran Penilaian Kepemimpinan	Nilai/Tahun		
		2016	2017	2018
1	Leadership	65	60	55
2	Motivator	50	45	30
3	Integritas	55	50	45
4	Disiplin	60	55	50
5	Kerjasama	65	60	55
6	Supporting	55	50	45
7	Pendelegasian	65	60	55
8	Komunikasi	60	55	50
Nilai rata-rata Kepemimpinan		59.38	54.38	48.1
Keterangan		Sedang	Sedang	Buruk
Kriteria : <=50(Buruk),<=60(Sedang),<=75(Cukup),<=90(Baik),<=99(Sangat Baik)				
Sumber : Data Primer diolah PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan				

Disiplin kerja karyawan PT. Lestari Kirana Persada yaitu bahwa tidak semua karyawan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan hal ini menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan masih sedikitnya karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Masih seringnya karyawan yang terlambat dan tidak hadir dalam bekerja hal ini mempengaruhi pada jam kerja yang berkurang sehingga menyebabkan kinerja karyawan dalam perusahaan menurun.

Tabel 2. Data Disiplin Kerja (Absensi) pada PT. Lestari Kirana Persada
Jakarta Selatan Tahun 2016 - 2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria (Jumlah Karyawan)					Total	%
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Absen		
2016	50	250	20	14	13	17	64	25,6%
2017	50	250	18	18	11	21	68	27,2%
2018	50	250	25	18	15	25	83	33,2%

Sumber: Data Primer diolah PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada - Jakarta Selatan”.

Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (2016:159) “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Sedangkan Tohardi (2016:222) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu, upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya”.

Gary Yukl (2015:9) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”. Schermerhorn dalam Emron Edison (2017:87) “Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting”. Jeff Madura dalam Emron Edison (2017:87) “Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama”.

Disiplin Kerja

Machmed Tun Ganyang (2014:143) ada beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya sebagai berikut: “Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan”. Muhammad Busro (2018:55) “Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan.

Rivai (2016:129) “disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah di tentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”.

Dari beberapa pendapat diatas, maka saya dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas perbuatannya.

Kinerja Karyawan

Machmed (2014:204) “Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada priode tertentu”. Mangkunegra (2016:67) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Henry Simmamora (2015:8) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan dalam pekerjaannya”.

Mathis (2017:78) “kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”. Rivai dan Sagala (2018:32) “kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Hipotesis

Sugiyono (2015:63) menyatakan bahwa “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris pengumpulan data”. Adapun hipotesis yang akan diuji:

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan.

METODE

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian ini adalah PT. Lestari Kirana Persada di alamat Gedung GKM Green Tower Jl. Tb Simatupang Kav 89 G Jakarta Selatan Kelurahan Kebagusan Kecamatan Pasar Minggu 12530. Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2019-Februari 2020. Langkah-langkah yang penulis ambil dalam pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai perencanaan masalah penelitian dan meminta data dengan cara kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner dengan karyawan PT. Lestari Kirana Persada untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap penelitian harus disebutkan dengan tersurat, karena populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek di wilayah penelitian yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu sendiri. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lestari Kirana Persada yaitu sebanyak 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari jawaban dari 50 responden terhadap variabel kepemimpinan yang terdiri dari 10 pernyataan diperoleh hasil :yang menjawab sangat setuju sebanyak 94 atau 18,8%, yang menjawab setuju sebanyak 234 atau 46,8%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 160 atau 32,0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 atau 2,4% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau 0%.

Hasil dari jawaban dari 50 responden terhadap variabel disiplin kerja yang terdiri dari 10 pernyataan, diperoleh hasil: yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 99 atau 19,8%, yang menjawab Setuju sebanyak 214 atau 42,8%, yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 181 atau 36,0%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 atau 1,2% dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0 atau 0%.

Hasil dari jawaban dari 50 responden terhadap variabel kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan, diperoleh hasil: yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 99 atau 19,8%, yang menjawab Setuju sebanyak 214 atau 42,8%, yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 181 atau 36,0%, yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 atau 1,2% dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0 atau 0%.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam masing-masing variabel dapat terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Hasil uji validitas seluruh instrumen diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,266) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Pernyataan dinyatakan reliable apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* nya $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X_1)	0,791	0.600	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	0.720	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.727	0.600	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang sudah diuji merupakan instrumen yang reliable atau handal.

Regresi Linier

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,876	3,304		5,108	,000
Kepemimpinan(X_1)	,581	,086	,699	6,764	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,876 + 0,581X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,876 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,876 *point*.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,581 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 *point*.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,285	4,224		4,566	,000
Disiplin kerja(X_2)	,519	,110	,562	4,712	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,285 + 0,519X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,285 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,285 *point*.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,519 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,519 *point*.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,706	3,816		2,805	,007
Kepemimpinan(X_1)	,464	,091	,558	5,098	,000
Disiplin kerja(X_2)	,279	,101	,303	2,766	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,706 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,706 *point*.

2. Nilai kepemimpinan (X_1) 0,464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464 *point*.
3. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,279 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,279 *point*.

Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7. Analisa koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

		Kepemimpinan_X1	Kinerja_Y
Kepemimpinan_X1	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja_Karyawan_Y	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,699 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 8. Analisa koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

		Disiplin kerja_X2	Kinerja_Y
Disiplin kerja_X2	Pearson Correlation	1	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja_Karyawan_Y	Pearson Correlation	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: data diolah, 2020

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,562 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sedang**.

Tabel 9. Analisa koefisien Korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.541	2.482

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_X2, Kepemimpinan_X1

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,748 artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisa Koefisien Determinasi

Tabel 10. Analisa koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.477	2.649

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_ X_1

Sumber: data diolah

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 11. Analisa koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.302	3.061

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_ X_2

Sumber: data diolah

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,316 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12. Analisa koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.541	2.482

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_ X_2 , Kepemimpinan_ X_1

Sumber: data diolah

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,876 + 0,581X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 48,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,764 > 2,011$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,285 + 0,519X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,562 artinya kedua memiliki tingkat pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 31,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,712 > 2,011$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,748 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($29,874 > 2,800$). Hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak

dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,764 > 2,011$) dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,712 > 2,011$), dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada dengan persamaan regresi $Y = 10,706 + 0,464X_1 + 0,279X_2$ dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 56,0%. Selain itu hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($29,874 > 2,800$). Hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Hasibuan, Malayu S.P.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- HUSAIN, B. A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA. *Jurnal Semarang*, 2(3).
- Imam, G. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nyoman, D. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.