

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang

Dewi Fitriani¹, Diana Azwina²

¹ Mahasiswa Manajemen (NIM. 171010502457), Universitas Pamulang; Fdewi1198@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; dosen01741@unpam.ac.id*

Received 20 November 2021 | Revised 25 November 2021 | Accepted 30 November 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Fosta Unggul Perdana Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif sekaligus penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Produksi PT. Fosta Unggul Perdana Tangerang yang berjumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh karyawan Departemen Produksi PT Fosta Unggul Perdana Tangerang yang berjumlah 100 orang ini dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 6,813 + 0,435X_1 + 0,318X_2$ dan hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(68,446 > 2,31)$ dan kontribusinya sebesar 58,5%.

Kata kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership and Work Discipline either partially or simultaneously on the Performance of Employees of the Production Department of PT Fosta Unggul Perdana Tangerang. This research is an associative research as well as a descriptive research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Production Department of PT. Fosta Unggul Perdana Tangerang, totaling 100 people. The sampling technique used is a saturated sample where all 100 employees of the Production Department of PT Fosta Unggul Perdana Tangerang are sampled. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results obtained, partially leadership has a significant effect on employee performance and work discipline also has a significant effect on performance. Simultaneously, leadership and work discipline have a significant effect on employee performance with the equation $Y = 6.813 + 0.435X_1 + 0.318X_2$ and the results of the F test value $F_{arithmetic} > F_{table}$ or $(68.446 > 2.31)$ and the contribution is 58.5%.

Keywords: Leadership; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Ditengah perkembangan zaman yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Perusahaan harus mengoptimalkan pendayagunaan faktor produksi (bahan baku (*material*), peralatan mesin (*machine*), tenaga kerja (*man*), serta modal (*money*) yang dimilikinya guna menghasilkan produktifitas yang maksimal.

Salah satu faktor produksi milik perusahaan yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat faktor yang cukup mempengaruhi, yakni kepemimpinan. Bagaimana gaya kepemimpinan dijalankan akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki jiwa pemimpin mampu mengelola dirinya sendiri serta kelompok dan lingkungan dengan baik. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain sebagai bawahan, yang digerakkan sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada perusahaan dengan cara bekerja secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain guna mencapai tujuan akhir yang diharapkan, mengutip pendapat Bush dalam Usman (2011:281). Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh terhadap pengelolaan SDM. Apabila SDM tersebut tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh hasil dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Fahmi (2014:15) bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mem-pengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Oleh karena itu perlu adanya pembaharuan gaya kepemimpinann yang

dijalankan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara secara terstruktur melalui kuesioner dari aspek kejujuran, toleransi, kerjasama, kreatifits, dan kemandirian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan yang diterapkan di PT Fosta Unggul Perdana Tangerang belum bisa disebut ideal. Kepemimpinan yang tidak ideal dapat menunjukkan rendahnya kemampuan pemimpin dalam mengelola karyawannya sehingga produktivitas yang dihasilkan kurang optimal. Analisis ini diperkuat oleh pendapat Usman (2011:279-280) bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas sebuah keompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Hal ini berarti, apabila kepemimpinan tidak cakap maka produktivitas karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang merupakan serangkaian peraturan yang terdapat dalam perusahaan untuk dijadikan pedoman karyawan sehingga dapat terus mengoptimalkan kinerja karyawan. Fenomena ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2013:193) yang menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016:89) pun berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi perusahaan.

Displin kerja yang tinggi dapat membentuk pribadi karyawan memiliki etos kerja yang baik. Karyawan yang diikutsertakan dalam kepentingan dan tujuan perusahaan akan memiliki semangat kerja yang baik, karena karyawan merasa menjadi bagian dalam perusahaan. Hal tersebut tentunya akan membuat karyawan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan, sehingga dapat tercipta semangat yang tinggi dan menghasilkan sikap positif seperti, kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan

dan ketaatan pada kewajiban. Pimpinan berperan penting dalam menentukan kebijakan disiplin kerja yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Disiplin kerja dapat membantu pemimpin dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi serta tujuannya.

Terdapat permasalahan yang muncul pada PT Fosta Unggul Perdana yang berupa penurunan kedisiplinan karyawan yang di lihat dari segi tingkat kehadiran dan keterlambatan datang ke tempat kerja karyawan pada tahun 2017, 2018, 2019.

Jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan otomatis akan turun. Hal ini dapat digambarkan dalam ilustrasi berikut: dalam seminggu karyawan harus masuk selama lima hari. Namun karena rendahnya disiplin kerja, membuat karyawan izin kerja selama tiga hari dan hanya masuk kerja selama dua hari dalam seminggu. Berdasarkan fenomena tersebut, otomatis produktifitas karyawan tidak tercapai. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rivai (2011), bahwa apabila disiplin kerja rendah, maka otomatis kesadarandan kesediaan karyawan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan juga rendah.

Kinerja merupakan hasil akhir dari keseluruhan tugas dan kewajiban yang dikerjakan oleh karyawan yang dilakukan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Pendapat ini didukung oleh Mangkunegara (2016 : 67) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepemimpinan yang ideal akan membantu tercapainya kinerja yang optimal. Disisi lain, pimpinan juga memerlukan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang agar mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan

perusahaan. PT Fosta Unggul Perdana saat ini berusaha menjalankan kedua faktor tersebut harapan produktifitas menjadi tinggi.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan di ketahui terjadinya penurunan kinerja. Dengan demikian pencapaian kinerja PT Fosta Unggul Perdana dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Penurunan kinerja tersebut diduga disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak cakap dan rendahnya disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana di Tangerang”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang.

Kepemimpinan

Menurut Black dalam Samsudin (2016:287) Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai satu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Kartini (2016:9) kepemimpinan adalah seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin berdasarkan keputusan dan pengangkatan untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin

adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan eraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Hasibuan (2013:193) berpendapat “Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Disisi lain Rivai & Sagala (2013:825) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai makna luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga tentang bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Kasmir (2016) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.”.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu periode untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Any Isvandriari (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Central Future Cabang Malang” memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)” memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Nel Arianty (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan” memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Kerangka berpikir penelitian ini digambarkan dalam bagan Gambar 1 di bawah.

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

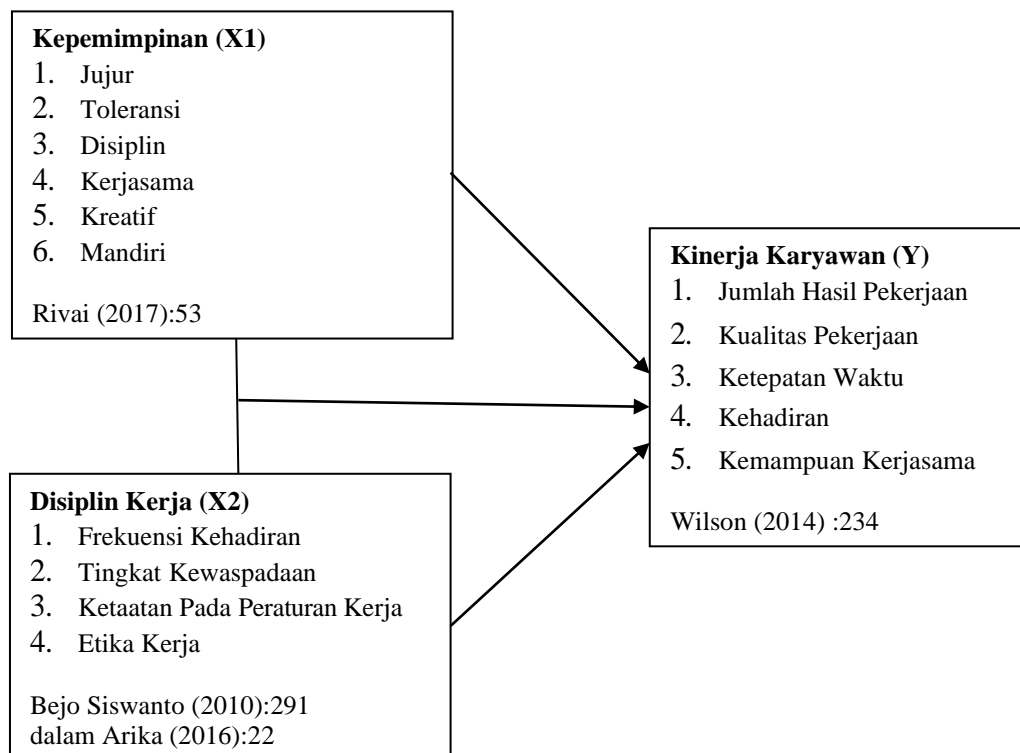
H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi

pada PT Fosta Unggul Perdana, Tangerang.

H₂= terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana, Tangerang.

H₃= terdapat pengaruh yang signifikan

antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana, Tangerang



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih sekaligus penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu memberi gambaran yang teratur tentang suatu kejadian dan akan dibahas dalam menganalisa data kuantitatif (data yang bersifat angka). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Departemen Produksi PT. Fosta Unggul Perdana Tangerang yang berjumlah 100 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh karyawan Departemen Produksi PT Fosta Unggul Perdana Tangerang yang berjumlah 100 orang

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index>

dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018:122) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 (seratus) responden”. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Pengujian validitas dari instrumen

jimawa@unpam.ac.id

penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pernyataan, kemudian dibandingkan dengan rtabel. Nilai rtabel 0,195, didapat dari jumlah kasus - 2, atau $100 - 2 = 98$, tingkat signifikansi 5%, maka didapat rtabel 0,195. Setiap butir

pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar atau sama dengan rtabel (Imam Ghozali, 2009:53). Berdasarkan hasil pengajuan didapatkan bahwa semua pernyataan dikatan valid, karena koefisien korelasi (r hitung > rtabel).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Hasil
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,677	0,195	Valid
	X1.2	0,679	0,195	Valid
	X1.3	0,647	0,195	Valid
	X1.4	0,368	0,195	Valid
	X1.5	0,417	0,195	Valid
	X1.6	0,628	0,195	Valid
	X1.7	0,702	0,195	Valid
	X1.8	0,689	0,195	Valid
	X1.9	0,523	0,195	Valid
	X1.10	0,508	0,195	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26 2021

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Hasil
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,759	0,195	Valid
	X2.2	0,705	0,195	Valid
	X2.3	0,795	0,195	Valid
	X2.4	0,800	0,195	Valid
	X2.5	0,760	0,195	Valid
	X2.6	0,754	0,195	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26,2021

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Hasil
Kinerja (Y)	Y.1	0,673	0,195	Valid
	Y.2	0,686	0,195	Valid
	Y.3	0,569	0,195	Valid
	Y.4	0,378	0,195	Valid
	Y.5	0,687	0,195	Valid
	Y.6	0,622	0,195	Valid
	Y.7	0,594	0,195	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26,2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan mengukur koefisien *Cronbach's Alpha* Nilai alpha bervariasi dari 0 – 1. Suatu pernyataan dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60

(Ghozali,2010:48). Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel penelitian dinyatakan reliabel

Tabel 4. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Minimum	Keterangan
Kepemimpinan	0,793	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,766	0,60	Reliabel

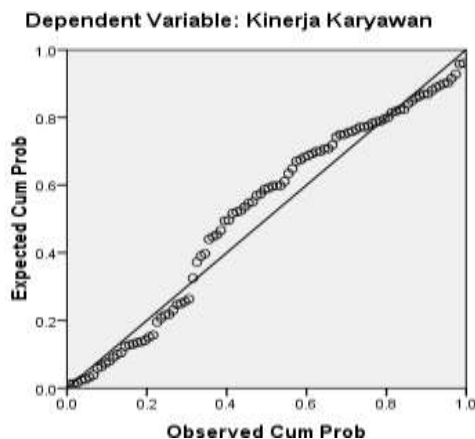
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2021)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi atau tidak bisa dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal. Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Berdasarkan tampilan grafik *normal probability plot* maupun grafik histogram di atas, disimpulkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka, kesimpulannya tidak terjadi multikolonieritas. Serta apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka, kesimpulannya tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	6.813	1.619		4.209	.000		
Kepemimpinan	.435	.065	.543	6.649	.000	.641	1.559
Disiplin Kerja	.318	.085	.304	3.727	.000	.641	1.559

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

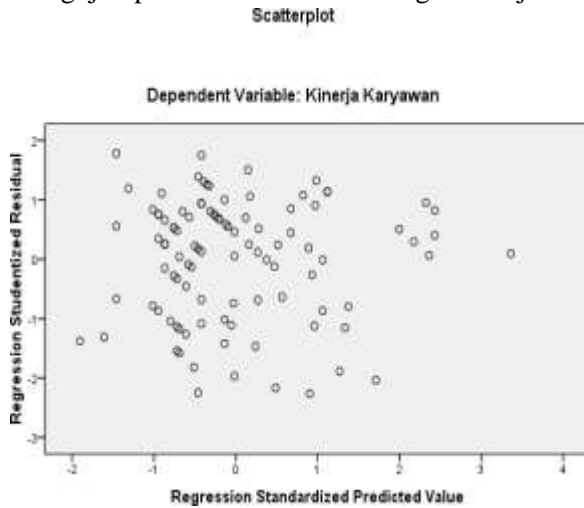
Dilihat dari hasil uji multikolonieritas pada tabel *coefficients* nilai *tolerance* variabel X yakni 0,641 lebih besar dari 0,10.

Sementara itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yakni 1,559 lebih kecil dari 10,00. Maka disimpulkan tidak terjadi

multikolonieritas.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi



Gambar 3

ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas Ghozali (2013:139).

Uji Heteroskedastisitas

Pada scatterplot diatas titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi tersebut.

Uji Statistik

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.224	1.718		4.205	.000
	Kepemimpinan	.581	.056	.725	10.426	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data di olah

Dari hasil pengujian diperoleh persamaan $Y = 7.224 + 0,581X_1$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat disimpulkan: Nilai konstanta sebesar 7,224 berarti jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,224. Nilai koefisien regresi

kepemimpinan (X1) sebesar 0,581 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 poin.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Model			
1	(Constant)	14.869	1.288		11.540	.000
	Disiplin Kerja	.657	.082	.630	8.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data di olah.

Dari hasil pengujian diperoleh persamaan $Y = 14.869 + 0,657X_2$, dengan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan berdasarkan persamaan tersebut, dapat

disimpulkan: Nilai konstanta sebesar 14,869 berarti jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,869 poin. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,657 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan padavariabel kepemimpinan (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan

mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,657 poin.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.813	1.619	4.209	.000	
	Kepemimpinan	.435	.065	.543	6.649	.000
	Disiplin Kerja	.318	.085	.304	3.727	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYWAN

Sumber: Data di olah

Berdasarkan pengujian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 6,813 + 0,435X_1 + 0,318X_2$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan berdasarkan peramaan diatas maka dapat disimpulkan: Nilai konstanta sebesar 6,813 berarti jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,649. Nilai kepemimpinan (X1) 0,435 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,435 poin. Nilai disiplin kerja (X2) 0,318

diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,318 poin.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisiensi korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pegraruh antar variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fosta Unggul Perdana di Tangerang.

Tabel 10. Analisis Koefisien Korelasi Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000
	N	100	100
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.599**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.725**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000

Kepemimpinan		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N	100	100	100

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

Sumber : Data di olah

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai $r = 0,725$. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut masuk dalam interval $0,600 - 0,799$ yang artinya terdapat tingkat hubungan yang kuat antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan nilai $P\text{-value/sig}$ sama dengan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga variabel.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus : $KD = R^2 \times 100\%$.

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.577	2.494

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

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,585. Artinya variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memberi pengaruh 58,5% terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji penerimaan dan penolakan dari rumusan hipotesis. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. $H_a \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Unggul Perdana Di Tangerang
 $H_0 \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang
2. $H_a \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang
 $H_0 \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana di Tangerang
3. $H_a \beta_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang
 $H_0 \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana di Tangerang

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05). Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak ($\alpha = 5\%$). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima ($\alpha = 5\%$). Besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus : $df = n-2$, maka diperoleh hasil 98 sehingga $t_{tabel} = 1.987$

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.813	1.619	4.209	.000	
	Kepemimpinan	.435	.065	.543	6.649	.000
	Disiplin Kerja	.318	.085	.304	3.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,727 > 1,987)$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan secara parsial dan variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana di Tangerang.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji

statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai F yang dapat dideteksi dari output SPSS pada tabel ANOVA. Dasar pengambilan keputusan uji simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah Jika nilai probabilitas signifikansi $<$ nilai probabilitas 0,05 artinya signifikan. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

**Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.793	2	425.896	68.446	.000 ^b
	Residual	603.567	97	6.222		
	Total	1455.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Perolehan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(68,446 > 2,31)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Fosta Unggul Perdana.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana variabel kepemimpinan menghasilkan persamaan regresi $Y = 7.224 + 0,581X_1$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(6,649 > 1,987)$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier sederhana variabel disiplin kerja menghasilkan persamaan regresi sederhana $Y = 14,869 + 0,657X_2$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,727 > 1,987$) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana Tangerang.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda variabel kepemimpinan dan disiplin kerja menghasilkan persamaan regresi $Y = 6,813 + 0,435X_1 + 0,318X_2$. Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,725, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($68,446 > 2,31$) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana, Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Any Isvandriari (2018), Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020), dan Nel Arianty (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Hasil uji signifikan (t) menunjukkan

bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana, Tangerang..

Hasil uji signifikan (t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana, Tangerang..

Hasil uji signifikan (F) menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Fosta Unggul Perdana, Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen : Mediatera.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hindriari, Reni. (2018). “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Bekasi ” ISSN : 2339 – 0689 E-ISSN: 2406 – 8616 Jurnal Kreatif, Pemasaran, Sumber Daya Manusia Dan Keuangan, Vol. 6, No. 3, Juli 2018, Hal (-)

- Isvandriari, Any. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Futures Cabang Malang ” ISSN: 0126 – 1258 E-ISSN : 2620 –875X Jurnal Ilmiah Dan Bisnis Ekonomi Asia, Vol. 12, Tahun 2018, Hal (-)
- Kuddy, Andrias. (2017). “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua ” ISSN: 2615 – 0425 Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 1, No. 2, Juli 2017, Hal (-)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi, (2018). “ Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok” ISSN : 2339– 0689, E-ISSN : 2406-8616 J. KREATIF, Vol. 6, No. 1, Januari 2018 (88 - 94)
- XRivai dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rrego, Elvino Bonaparte Do. Supartha, Wayan Gede. Yasa, Ni Yoman Kerti. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan Estatal Timor Leste ” ISSN : 2337 – 3067 E- ISSN : 3731 – 3764 E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 6, No. 11, Tahun 2017, Hal (-)
- Wardhani, Windy Gustia. (2017) “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang ” ISSN : 2502-5406 Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, Tahun 2017, Hal (-)