

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA TEKNO MADANI JAKARTA

Rio Nanda Hutasuhut<sup>1</sup>, Irwin Ananta Vidada<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
hutasuhutrio@gmail.com, irwin.iav@bsi.ac.id

## ABSTRAK

Seorang pemimpin harus mampu mendorong karyawannya untuk menjaga disiplin kerja yang tinggi, karena bertambah tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, bertambah optimal juga kinerja yang dihasilkan. Salah satu faktor inti perusahaan adalah mencapai tingkat kinerja yang optimal. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta. Penelitian ini termasuk metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 40 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Penelitian menghasilkan yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta. kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta.

**Kata kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*A leader must be able to encourage his employees to maintain high work discipline, because the higher the level of employee discipline, the more optimal the resulting performance will be. One of the company's core factors is achieving optimal performance levels. The aim of this research is to determine the influence of leadership and work discipline variables on employee performance at PT Mitra Tekno Madani Jakarta. This research includes quantitative research methods. The sample in the research was all employees who worked at PT Mitra Tekno Madani Jakarta, using a saturated sampling technique with a total of 40 respondents. The data used are primary data and secondary data. Data collection method through questionnaires. The multiple linear regression analysis method was used as an analytical tool while the hypothesis was carried out using the t-test and F-test with the help of the SPSS version 25.0 program. The research resulted in leadership and work discipline having a partial and significant positive effect on employee performance at PT Mitra Tekno Madani Jakarta. leadership and work discipline have a simultaneous and significant positive effect on employee performance at PT Mitra Tekno Madani Jakarta.*

**Keywords: Leadership; Work Discipline; Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Saat ini fase periode interkoneksi skala internasional tengah berkecimbung,

kompetisi antar perusahaan menjadi fokus utama dalam dunia bisnis. Salah satu untuk menghadapi kondisi seperti sekarang ini adalah mampu

memiliki tenaga kerja yang berkualitas, kreatif, serta berfikir lebih unggul dalam merencanakan bisnis perusahaan. Karena tenaga kerja adalah komponen penting yang memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dan tidak dapat disubstitusi dengan hal lain, tenaga kerja perusahaan harus mampu merancang beberapa pendekatan efektif dan ide-ide baru serta memecahkan masalah persaingan tersebut ketika menghadapi ancaman serius dari persaingan, yaitu seperti menawarkan sebuah produk yang lebih baik, menciptakan keunggulan pemasaran, mengutamakan kualitas, menargetkan pasar, beradaptasi dengan tren baru, dan sebagainya. Salah satu faktor inti perusahaan adalah mencapai tingkat kinerja yang optimal. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu maupun kelompok. Secara teoritis, performa kinerja karyawan didorong oleh beragam unsur, termasuk namun tidak bergantung antara kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

Kepemimpinan bisa dijelaskan sebagai langkah di mana seseorang memengaruhi orang lain untuk meraih tujuan yang sama. Ini juga bisa dipahami "sebagai proses di mana individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang serupa" (Kinicki, 2020). Pada konsep kepemimpinan ini adalah keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin untuk memengaruhi dan memberikan inspirasi kepada orang lain agar mereka dapat mengikuti arahan dan tujuan yang diinginkan oleh pemimpin, demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu pendekatan dalam mempelajari kepemimpinan yaitu pendekatan perilaku, karena pemimpin berperan dalam meningkatkan *output* karyawan dengan mendorong orang untuk bekerja secara konsisten dan berkontribusi secara menyeluruh. Selain itu, "pendekatan perilaku menjelaskan bahwa pemimpin tidak dilahirkan, melainkan dibentuk" (Kinicki, 2020).

Kedisiplinan dalam pekerjaan adalah hal krusial dalam MSDM, karena bertambah tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, bertambah optimal juga kinerja yang dihasilkan. Tanpa kedisiplinan yang memadai, perusahaan akan kesulitan mencapai kinerja yang optimal. Tingkat kedisiplinan dapat dilihat dari seberapa bertanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, salah satu tugas pimpinan adalah memberikan arahan terkait lingkungan kerja di mana karyawan menunjukkan

kedisiplinan yang baik. Menegakkan disiplin di dalam perusahaan sangatlah vital karena hal ini merupakan faktor utama kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Secara umum, kinerja karyawan yaitu terdapat kuantitas dan kualitas keluaran, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, serta efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Satu hal yang esensial yang harus diperhatikan dalam manajemen kinerja karyawan adalah menetapkan standar kinerja. Standar kinerja ini menggambarkan tingkat kinerja yang diinginkan atau diharapkan oleh perusahaan. Standar-standar ini sering disebut sebagai tolak ukur dan target atau tujuan yang bergantung pada pendekatan yang sedang dialami perusahaan. Standar kinerja yang terukur, realistis, dan dapat dipahami dengan baik akan menguntungkan karyawan dan organisasi. Kinerja individu merujuk pada prestasi kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, dukungan dari organisasi, dan dukungan dari manajemen. Kemampuan meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku kerja, serta motivasi dan semangat kerja. Bantuan dari organisasi mencakup akses terhadap peralatan, teknologi, dan kondisi kerja, sedangkan dukungan manajemen yaitu melibatkan tipe kepemimpinan dan hubungan industrial.

Berdasarkan survei yang dilakukan dengan wawancara kepada bagian terkait selaku Divisi Sumber Daya Manusia mengenai masalah yang terjadi, yaitu mengenai kepemimpinan pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta bahwasanya dalam tujuan pekerjaan, hal ini sudah diterapkan sesuai dengan peraturan perusahaan, akan tetapi kurangnya pengawasan pemimpin terhadap karyawan dan penjelasan yang mendetail terkait *job desk* (SOP) karyawan yang menyebabkan kurangnya kesadaran para karyawan akan tanggung jawab dan tujuan yang telah diterapkan. Namun, seringkali perusahaan mengalami kesulitan mencapai tujuan mereka karena adanya beberapa faktor penghambat, salah satu faktor tersebut adalah kurangnya keterkaitan yang positif antara pimpinan dan karyawan yang menghambat kedisiplinan kerja, terutama disebabkan oleh penerapan tipe kepemimpinan otoriter. Dampaknya terlihat dalam penyalahgunaan pendekatan yang terlalu memerintah, permintaan yang terus-menerus untuk patuh dari bawahan, yang mengakibatkan

kedisiplinan karyawan yang rendah. Pimpinan di PT Mitra Tekno Madani Jakarta cenderung kurang memberikan perhatian yang cukup terhadap tugas dan hubungan kerja dengan karyawan. Mereka menunjukkan sifat otoriter dengan mengambil keputusan berdasarkan kekuasaan dan kepentingan pribadi tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini berdampak negatif pada partisipasi dan kepatuhan karyawan. Kurangnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan juga menghambat kemampuan untuk memengaruhi perilaku karyawan agar bekerja dengan lebih baik, dan dapat menyebabkan penurunan disiplin yang berdampak buruk pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Permasalahan lain yang terkait disiplin kerja pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta yaitu kehadiran, melihat tingkat kehadiran atau absensi karyawan, masih ada sejumlah karyawan yang tetap tidak hadir tanpa memberikan alasan atau pemberitahuan setiap bulannya yang akan menjadi penyebab suatu pekerjaan tersebut tidak optimal bagi target perusahaan.

**Tabel 1.** Data Absensi PT Mitra Tekno Madani Jakarta

NO	BULAN	JUM LAH KARYAWAN	ABESNSI KARYAWAN			JU ML AH
			S	I	TK	
1.	Mei	40	2	0	3	5
2.	Juni	40	0	1	0	1
3.	Juli	40	1	1	0	2
4.	Agustus	40	1	0	1	2
5.	September	40	2	1	0	3
6.	Oktober	40	1	2	1	4
7.	November	40	2	1	0	3
8.	Desember	40	4	4	3	11
9.	Januari	40	2	7	6	15
10.	Februari	40	6	12	1	19
11.	Maret	40	5	12	5	22
12.	April	40	5	7	14	26

Sumber: Data Internal PT Mitra Tekno Madani Jakarta (2024)

Pada tabel data absensi diatas dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta masih kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kekurangan dalam disiplin di antara karyawan-

karyawan tersebut, yang terlihat dari kehadiran karyawan yang tidak konsisten setiap bulannya. Rendahnya kedisiplinan karyawan terjadi karena banyak karyawan yang tidak masuk karena sakit (S), ijin (I), ataupun tanpa keterangan/alpa (TK). Berdasarkan hasil pada bulan april merupakan suatu tingkat tertinggi kurang baiknya disiplin kerja selama satu tahun penuh dengan jumlah tanpa keterangan sebesar 14 (empat belas) karyawan, 7 (tujuh) izin, dan 5 (lima) diberi keterangan sakit. Masalah lain adalah tujuan dan kemampuan yang ditunjuk pada karyawan yang belum memiliki *job desk* yang jelas dari pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dilapangan ditemukan beberapa fenomena terkait kinerja diantaranya yaitu, karyawan yang menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Perbedaan dalam studi ini jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya ialah bahwa penulis menemukan hasil-hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Hal ini mendorong minat penulis untuk melakukan penelitian kembali pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dengan mempertimbangkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang ada, penulis menetapkan bertemakan : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta.

### Kepemimpinan

Kata “kepemimpinan” berakar pada konsep dasar “memimpin”, yang berarti “diinstruksikan” atau “dibimbing”. Elemen penting bagi keberhasilan organisasi terletak pada pendefinisian kepemimpinan dan strategi manajemen yang memandunya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif diyakini mampu memanfaatkan, mengintegrasikan, dan memotivasi potensi sumber daya organisasi untuk menumbuhkan daya saing yang kuat. (Imbron dan Pamungkas, 2021).

Kepemimpinan, Adiawaty (2021) menjelaskan bahwa untuk memahami berfungsinya kepemimpinan organisasi perlu dipahami beberapa dimensi dan indikator.

A. Dimensi pemikir sistem, dengan indikator:

1. Dapat melihat suatu masalah secara keseluruhan,

2. Dapat membentuk hubungan antar peristiwa secara dinamis.
- B. Dimensi pelayanan dan pengurus, dengan indikator:
1. Persuasif dalam mencapai tujuan,
  2. Dapat membangun komitmen.
- C. Dimensi koordinasi polikronik, dengan indikator:
1. Dapat mengkoordinasi dengan semua hal,
  2. Mampu berkerjasama baik dengan banyak pemangku terikat.
- D. Dimensi instruktur dan pelatihan, dengan indikator:
1. Mampu mengasih pembelajaran dan *suggestion* kepada anggota,
  2. Mendorong (memotivasi) segi menyelesaikan tugas.
- E. Dimensi visioner, dengan indikator:
1. Dapat membantu mengembangkan visi bersama,
  2. Dapat mengartikulasikan visi serta mendorong realisasinya.

### Disiplin Kerja

Dalam tulisannya, Wau, Samalua W. (2021) dan Dermawan menjelaskan bahwa “disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap prosedur organisasi sesuai aturannya, namun tidak harus selaras dengan aturan organisasi itu sendiri”. Hal ini juga menekankan tanggung jawab organisasi terhadap karyawannya. Ringkasnya, disiplin kerja merupakan mekanisme pengendalian yang berupaya mendorong penerapan peraturan dan ketentuan yang berbeda bagi karyawan atau anggota. Hal ini dicapai melalui penerapan peraturan dan hukuman bagi mereka yang melanggarnya.

Pada hakikatnya, tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Afandi Pandi (2019) :

- A. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
1. Masuk kerja tepat waktu,
  2. Penggunaan waktu secara efektif,
  3. Tidak pernah mangkir kerja (tidak kerja).
- B. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
1. Mematuhi semua peraturan organisasi (perusahaan),
  2. Target pekerjaan, Membuat laporan kerja harian.

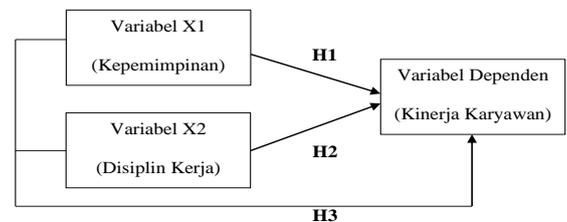
### Kinerja Karyawan

Novia (2021) menegaskan bahwa “Kinerja mengacu pada hasil usaha individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya, yang menunjukkan keberhasilan individu secara keseluruhan dalam penyelesaian tugas selama jangka waktu tertentu”. Berarti, tercapainya tugas bila diberikan kepada seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja disebut dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Robbin, dikutip dalam (Nur Safitri, 2022), terdapat lima dimensi yang terkait dengan setiap indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan :

- A. Kualitas Kerja
1. Kerapihan,
  2. Ketelitian,
  3. Hasil kerja.
- B. Kuantitas Kerja
1. Kecepatan,
  2. Kemampuan.
- C. Tanggung Jawab
1. Hasil kerja,
  2. Mengambil keputusan.
- D. Kerjasama
1. Jalinan kerjasama,
  2. Kekompakan.

### Kerangka Berfikir:



Sumber : Data Olahan Pribadi (2024)

**Gambar 1.** Kerangka Berfikir Variabel Secara Parsial dan Simultan

Keterangan:

Hipotesis penelitian:

1. Ho1: Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.  
Ha1: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Ho2: Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2:Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Ho3:Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3:Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Statistik kuantitatif adalah metode studi penelitian yang dipilih oleh penulis. Dalam penelitian kuantitatif, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atribut partisipan dalam kaitannya dengan variabel yang diteliti dan untuk menunjukkan data empiris. Analisis statistik inferensial dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang variabel, sehingga memudahkan dalam menarik kesimpulan penelitian. (Nurwulandari dan Darwin, 2020).

Sugiyono mencetuskan pada artikel (Ranga, 2023) bahwa “populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan, yang mencakup objek-objek dan benda-benda yang mempunyai sifat dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti”. Populasi penelitian adalah perusahaan teknologi bernama PT Mitra Tekno Madani Jakarta.

Sugiyono (2020:133) menyatakan bahwa “suatu sampel menjadi jenuh yang ketika bertambahnya jumlah, tidak menambah keterwakilan, namun tidak menjadi lebih representatif atau mempengaruhi nilai informasi yang dikumpulkan” (Konjongian, Mangantar, dan Maramis 2022). Metode pengambilan suatu sampel akan digunakan dalam studi adalah metode sampel jenuh, merupakan 40 karyawan yang menerima sampel dari seluruh anggota populasi di PT Mitra Tekno Madani Jakarta, Indonesia.

Selama proses studi kasus, teknik pengumpulan data ini digunakan didalam studi penulis untuk mengumpulkan informasi dan fakta yang relevan terkait dengan pertanyaan dan pernyataan penelitian tertentu. Jawaban-jawaban tersebut kemudian diolah untuk mendapatkan kesimpulan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data diperoleh yaitu metode observasi, metode kuesioner, metode wawancara, dan metode dokumentasi atau studi pustaka.

Pendekatan metodologis dalam pengolahan data dan informasi dalam konteks penelitian dikenal dengan teknik analisis data, yang dimaksudkan untuk memperoleh atau menghasilkan hasil penelitian atau memberikan informasi baru. Selain itu, metode ini memudahkan validasi data yang diperoleh. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 untuk *Windows* yaitu program aplikasi komputer akan digunakan peneliti bertujuan mengolah dan menganalisis data secara cepat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji frekuensi digunakan agar mengetahui karakteristik suatu responden yang disurvei dalam studi ini dan menggunakannya sebagai dasar untuk menguji skripsi ini dengan menganalisis data kuesioner responden. Berdasarkan tanggapan mereka, peneliti mengidentifikasi dan mengklarifikasi identitas responden dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jenis gender atau riwayat pekerjaan. Survei yang dilakukan dengan uji frekuensi responden menunjukkan bahwa karakteristik gender dalam survei ini didominasi oleh laki-laki 23 dengan persentase 57,5% lebih tinggi dibandingkan wanita dengan selisih 6 orang. Kelompok kedua yang terdiri dari 17 perempuan dan persentase 42,5%. Profil usia penelitian ini ditunjukkan dengan uji frekuensi responden yang menghasilkan 12 orang berusia di bawah 26 tahun, 27 orang berusia antara 27 - 36 tahun, dan 1 orang berusia 37 - 46 tahun, dan tidak ada responden yang berada pada rentang usia ke atas 46 tahun. Itu merupakan indikasi yang jelas, temuan penelitian menunjukkan bahwa kelompok usia pada 27 responden, yang mencakup 67,5% dari seluruh karyawan PT Mitra Tekno Madani Jakarta, merupakan kelompok yang paling dominan. Mengenai masa kerja, 4 responden (10% dari total) telah bekerja kurang dari 1 tahun, 18 responden telah bekerja selama 2 - 4 tahun (45% dari total), dan 18 responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun (total 45%). Studi ini menyimpulkan bahwa masa kerja responden, berdasarkan masa kerja mereka dari (2 - 4 tahun) dan dari 5 tahun atau lebih, adalah angka yang sama, 18 responden dengan persentasenya adalah 45% untuk masing-masing.

### **Uji Reliabilitas**

Keandalan metode atau alat pernyataan yang diberikan kepada peserta dievaluasi melalui

pengujian keandalan, yang memeriksa apakah respons mereka terhadap pertanyaan standar secara konsisten akurat dan valid jika ditanyakan berulang-ulang dengan kuesioner yang sama. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , maka instrumen tersebut dinyatakan tidak dapat diandalkan. Meskipun demikian, ketika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) melampaui 0,60 maka dianggap dapat diandalkan.

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel. Nilai teramati pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,927, disiplin kerja (x2) sebanyak 0,890, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,939, menunjukkan semua nilai *Cronbach Alpha* yang reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dalam penelitian dengan memastikan bahwa nilai setiap variabel lebih besar dari 0,60 dan dapat diolah.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	$\alpha$	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,927	> 0,60	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0,890	> 0,60	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,939	> 0,60	10	Reliabel

Sumber : Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

### Uji Normalitas

Untuk mengidentifikasi model regresi memberikan data angket akan berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas. Menggunakan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*, *Asymtotic Significance* (probabilitas) dari uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan. Distribusi model regresi dianggap normal jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

Dengan kata lain besaran hasil uji normalitas dengan metode SPSS *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diketahui mempunyai nilai signifikansi atau probabilitas sebesar  $0,200 > 0,05$

sehingga dapat dikatakan bahwa residualnya berdistribusi normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji SPSS Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49349726
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.074
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah residual suatu observasi ke observasi lainnya mempunyai varian yang sama dalam suatu model regresi atau tidak. Jika nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 5% ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Penelitian ini mengandalkan metode *Spearman's Rho* untuk melakukan pengujian. Sesuai tes yang disajikan pada Tabel. Metode *spearman's rho* menunjukkan signifikansi variabel independen Kepemimpinan (X1) sebesar 0,613, sedangkan signifikansi variabel independen Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,798. Dari sini jelas bahwa seluruh variabel independen dengan menggunakan metode *Spearman's Rho* harus mempunyai nilai lebih besar dari 0,05 untuk menghindari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Correlations</b>					
			Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation	1.000	.587 <sup>**</sup>	-.083
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.	.000	.613
		N	40	40	40
	Disiplin Kerja	Correlation	.587 <sup>**</sup>	1.000	-.042
		Coefficient Sig. (2-tailed)	.000	.	.798
		N	40	40	40
Unstandardized Residual	Correlation	-.083	-.042	1.000	
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.613	.798	.	
	N	40	40	40	

Sumber : Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

### Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian multikolinieritas merupakan salah satu komponen pengujian yang menguji asumsi klasik. Tujuan dari ujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan yang kuat atau saling berhubungan dan dalam pengujian multikolinieritas akan dikatakan baik jika tidak terdapat gejala ini. Cara akurat untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan metode toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sesuai pedoman, yaitu jika nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat dinyatakan tidak ada keberadaan multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10, maka dapat dinyatakan bahwa adanya keberadaan multikolinieritas.

Dapat dilihat yaitu dimana nilai *tolerance* kepemimpinan sebesar 0,547 dan disiplin kerja sebanyak 0,547, sesuai penjelasan yang diberikan, dapat disimpulkan tidak ada tanda-tanda gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut, karena nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Selanjutnya, nilai VIF kepemimpinan 1,830 dan disiplin kerja 1,830, berdasarkan pedoman yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa tidak ada keberadaan multikolinieritas pada model regresi, karena nilai VIF kurang dari 10.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6.004	4.197		1.431	.161		
	Kepemimpinan	.372	.128	.357	2.895	.006	.547	1.830
	Disiplin Kerja	.503	.113	.548	4.443	.000	.547	1.830

Sumber: Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) atau apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas (X) dilakukan untuk memprediksi perubahan (kenaikan atau penurunan) pada variabel terikat (Y). Karena prediktornya dimanipulasi. Secara garis besar rumus regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil data dapat dilihat nilai a (konstanta) sebesar 6.004 dan untuk *Store Atmosphere* (nilai  $\beta$ ) kepemimpinan sebesar 0,372 sementara, disiplin kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0,503. Sehingga, dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 6,004 + 0,372X_1 + 0,503X_2 + e$$

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.004	4.197		1.431	.161
	Kepemimpinan	.372	.128	.357	2.895	.006
	Disiplin Kerja	.503	.113	.548	4.443	.000

Sumber : Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

### Uji T (Parsial)

Dengan melakukan uji t pada penelitian ini maka kita menguji hipotesis hubungan antara pengaruh variable kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara terpisah. Untuk tujuan uji ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan menerapkan pedoman berikut untuk membandingkan nilai hitung dengan yang ada dalam tabel t. Jika nilai t hitung < (lebih kecil dari pada) nilai t tabel, maka hipotesis nol atau Ho diterima dan hipotesis alternatif Ha ditolak. Sebaliknya, jika nilai t hitung > (lebih besar dari) nilai t tabel, maka hipotesis nol atau Ho ditolak dan hipotesis alternatif Ha diterima.

Berdasarkan hasil variabel kepemimpinan, nilai tingkat signifikansi (0,006 < 0,05). hipotesis nol satu ditolak dan hipotesis alternatif satu diterima, dimana menunjukkan pada PT Mitra Tekno Madani Jakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dan variabel disiplin kerja lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dari itu, Ho2 dapat ditolak dan Ha2 bisa diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Tekno Madani Jakarta.

**Tabel 7. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.004	4.197		1.431	.161
	Kepemimpinan	.372	.128	.357	2.895	.006
	Disiplin Kerja	.503	.113	.548	4.443	.000

Sumber : Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

**Uji F (Simultan)**

Peneliti kemudian melakukan uji f untuk menguji apakah variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) secara simultan atau bersamaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), nilai kriteria signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%.

Berdasarkan hasil olah data pengujian ini nilai P value lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Maka dari itu, kita dapat menolak Ho3 dan menerima Ha3, ketetapan ini mengidentifikasikan di PT Mitra Tekno Madani Jakarta, ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8. Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1069.799	2	534.899	41.580	.000 <sup>b</sup>
Residual	475.976	37	12.864		
Total	1545.775	39			

Sumber : Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Peneliti juga melakukan dengan uji koefisiensi simultan (bersama-sama), bertujuan untuk mengukur seberapa jauh nilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat). Maka ketentuan nilai klasifikasi koefisien korelasi dalam penelitian ini yaitu 0 (tidak adanya korelasi), 0 - 0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51 - 0,99 (korelasi kuat), dan 1.00 (korelasi sempurna). Maka, hubungan pada uji koefisien determinasi simultan ini, peneliti menguji secara bersamaan antara variabel independen (kepemimpinan dan

disiplin kerja) terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen), untuk memprediksi seberapa besar hasil nilai koefisien korelasi terhadap variasi variabel dependen.

Menunjukkan hasil yang bisa dapat diambil kesimpulan yaitu, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,692 (69,2%) yang mana menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas yakni kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) dalam uji koefisien determinasi bersama-sama (simultan). Karena nilai klasifikasi koefisien korelasi yang didapat 0,51 - 0,99 (nilai kolerasi kuat). Sedangkan sisanya yaitu 30,8% dipengaruhi oleh beberapa unsur terlibat seperti kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, motivasi dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.675	3.58667

Sumber : Hasil Data Olah SPSS 25 (2024)

**Implikasi Penelitian**

Implikasinya merupakan bahwa dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, salah satu caranya ialah dengan menciptakan sebuah kepemimpinan dan disiplin kerja yang kualitasnya unggul sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Meningkatkan kinerja karyawan ini muncul karena ada beberapa faktor, sebagai berikut : (1) Pentingnya kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempromosikan suatu kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan berdasarkan transformasional atau tujuan. Hal ini meliputi kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam memberikan dukungan, memberikan arahan yang jelas, menginspirasi atau memotivasi bawahannya, dan memberikan umpan balik yang adil kepada karyawannya. Dengan adanya sebuah kepemimpinan yang efektif, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. (2) Bukan sifat sistem atau lingkungan yang ada

yang memungkinkan adanya disiplin karyawan. Oleh karena itu, dilakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran semangat dan disiplin dalam bekerja serta meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan, baik sendiri maupun bersama orang lain, harus diajarkan tanggung jawab yang tinggi dan harus mengarahkan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan cara tersebut, dapat dengan mudah mencapai kemajuan perusahaan secara tidak langsung dengan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Upaya pengembangan karyawan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa penting bagi perusahaan untuk mengembangkan aturan untuk karyawan dan komunikasi. Implikasinya adalah pimpinan melakukan komunikasi yang baik kepada karyawan mengenai kedisiplinan dan membuat aturan serta melakukan pengelolaan waktu yang baik dalam ketepatan hadir di kantor, sehingga tidak adanya keterlambatan pada karyawan, dengan begitu dalam hal menyelesaikan pekerjaan karyawan agar tepat waktu sesuai dengan target bahkan melebihi target dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah menganalisis dan mengevaluasi informasi yang diberikan dalam makalah ini dan data yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulannya, ialah (1) Kepemimpinan yang efektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Tekno Madani Jakarta. Hal ini menyiratkan bahwa kepemimpinan yang efektif menghasilkan peningkatan substansial dalam kinerja secara keseluruhan. (2) Karyawan di PT Mitra Tekno Madani Jakarta telah menunjukkan pengaruh disiplin kerja yang signifikan dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik membantu karyawan merasa lebih nyaman dan produktif dalam pekerjaannya. (3) Secara bersamaan (simultan) kepemimpinan terintegrasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan membantu karyawan PT Mitra Tekno Madani Jakarta mencapai hasil yang lebih baik. Perusahaan dapat menggabungkan kedua variabel ini secara bersamaan. Pengaruh yang paling signifikan (dominan) dalam situasi ini adalah disiplin kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, analisis data, pembahasan, serta implikasi yang dikaji

dalam studi kasus ini, maka penulis dapat memberikan beberapa usulan (*suggestion*) mengenai upaya ini yaitu, peneliti berharap survei ini dapat bermanfaat sebagai referensi dan pertimbangan ketika perusahaan berupaya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat mengarah pada tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan PT Mitra Tekno Madani Jakarta pun akan semakin baik. Dalam hal ini, sebaiknya kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional ataupun demokratis. Lalu, perlu diketahui bahwa disiplin kerja yang bervariasi "terutama rasa tidak pernah terlambat masuk kerja" merupakan elemen penting yang perlu ditingkatkan. Sanksi tidak bersifat wajib dan tidak ada insentif bagi karyawan yang mematuhi disiplin kerja. Meskipun manajemen telah menetapkan standar prosedur operasi (SOP) yang jelas, yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka, motivasi untuk memberikan penghargaan yang mendorong disiplin diri masih kurang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan dalam memberikan kompensasi (insentif) kepada pekerja atas kedisiplinannya di masa mendatang.

Sebagai peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk penelitian masa depan mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja, atau memasukkan variabel independen seperti pelatihan, peningkatan karir, kompensasi, dan motivasi yang terkait dengan kinerja karyawan. Diharapkan hal ini akan memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang MSDM. Untuk mengatasi kesulitan memperoleh informasi melalui kuesioner atau angket, kami mengusulkan pemilihan kandidat dari berbagai perusahaan berdasarkan kriteria tertentu dan melakukan penelitian rinci dengan menggunakan metode wawancara. Oleh karena itu, penyelidikan lebih lanjut diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih tidak bias.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Fandy - Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya | Gramedia Blog. Retrieved April 13, (2019). Form [https://www.gramedia.com/best-seller/diisiplin-kerja/#Artikel\\_Karir](https://www.gramedia.com/best-seller/diisiplin-kerja/#Artikel_Karir).
- Adiawaty, Susi. 2021. "DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23(3):397-403. Form doi: 10.55886/esensi.v23i3.217.
- Hardiansyah, Rangga. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maksimal Medikal Indonesia Jakarta. Skripsi Universitas Bina Sarana Informatika BSD.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Kinicki, Angelo, dan Mel Fugate. 2020. "Organizational behavior." *New York: McGraw Hill Education* 20(2).
- Konjongian, Margareta P., Maryam Mangantar, dan Joubert B. Maramis. 2022. "Analisis Kinerja Keuangan Sebelum ( 2019 ) Dan Saat Masa Pandemi Covid-19 (2020) Pada Perusahaan Pertambangan Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal EMBA* 10(1):1545–54. Form <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/39559>.
- Nur Safitri, Anissa, dan Kasmari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11(2):14–25. Form <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Nurwulandari, Andini, dan Muhammad Darwin. 2020. "Heywood Case Data Statistik." *NUCLEUS* 1(2):74–84. Form doi: 10.37010/nuc.v1i2.173.
- Sinaga, Sarman, Novia Ruth Silaen, dan Muhammad Aprian. 2021. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI P.T. PELNI LHOKSUMAWE." *Jurnal Darma Agung* 29(3):404. Form doi: 10.46930/ojsuda.v29i3.1225.
- Wau, Samalua W., Ferdinand T. Fau. 2021. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4:203–12. Form <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/237/195/>.