



The Effect Of Leadership And Work Discipline On Employee Performance (Case Study Pt. Trans Indonesia Superkoridor Branch Tasikmalaya)

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya)

**Pandu Pratama Maulana¹⁾; Suci Putri Lestari²⁾; Ai Kusmiati Asyiah³⁾
Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: ¹⁾ pandupratama646@gmail.com; ²⁾ suciputri@unper.ac.id; ³⁾ aikusmiati@unper.ac.id**

ARTICLE HISTORY

*Received [20 Juni 2023]
Revised [30 Juni 2023]
Accepted [15 Juli 2023]*

KEYWORDS

Leadership, work discipline, employee performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini berjumlah 53 PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan Software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor.

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Trans Indonesia Superkoridor branch Tasikmalaya. The research method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach. The population of this study amounted to 53 employees PT. Trans Indonesia Superkoridor. The type of data used in this study uses validity tests, reliability tests and classic assumption tests. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results of the study show that leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Trans Indonesia Superkoridor. Leadership partially has a significant effect on employee performance at PT. Trans Indonesia Superkoridor and Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance at PT. Trans Indonesia Superkoridor branch Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, Disiplin, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rumondor et al., 2016: 255).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna

mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Kuddy, 2017: 22)

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memajukan perusahaan Menurut (Mangkunegara, 2017: 67). Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapaikinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visidan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki selukbeluk yang berkaitan dengan kepemimpinan (Jelita Caroline Inaray, 2016: 460).

Selain faktor kepemimpinan, di dalam permasalahan perusahaan faktor disiplin kerja juga sangat penting. Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar- standar yang telah ditentukan organisasi (Acep Rochmat Sunarwan, 2014: 9).

Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan (Husain, 2018: 42) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM 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 (Hasibuan, 2016: 193).

PT. Trans Indonesia Superkoridor (*Supercorridor*) berdiri sejak Juni 2018, kantor kami berpusat di Jakarta dan kantor cabang kami yang tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia yang berlokasi di Bandung, Pekalongan, Surabaya dan Morowali. Kami sebagai penyedia jaringan telekomunikasi, dengan menerapkan paradigma solusi Superkoridor, kami memberikan layanan dengan terintegrasi *Innercity access*, *Backhaul* dan *Backbone* dalam satu Infrastruktur.

Berikut data kinerja karyawan PT. Trans Indonesia Super Koridor pada tahun 2018 sampai 2021:



Sumber PT. Trans Indonesia Superkoridor

Gambar 1 Data Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1 unsur penilaian kinerja karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor dikategorikan tidak baik dimana pada unsur penilaian kinerja disiplin kerja mengalami penurunan. Sehingga tingkat kinerja karyawannya menurun. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal tentu dibutuhkan sikap

karyawan yang disiplin dan pimpinan yang baik. Salah satu indikator disiplin adalah sikap ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku seperti absensi pegawai diperusahaan setiap



harinya, seperti banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan tempat kerja pada jam kerja atau bahkan tidak hadir dengan berbagai alasan.

Berikut rekapitulasi absen karyawan pada tahun 2021:

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Karyawan Pada Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan ketidakhadiran				Jumlah
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat masuk	
1.	Januari	53 orang	-	10 orang	-	-	10 orang
2.	Februari	53 orang	-	15 orang	-	2 orang	17 orang
3.	Maret	53 orang	18 orang	-	-	3 orang	21 orang
4.	April	53 orang	8 orang	6 orang	-	-	15 orang
5.	Mei	53 orang	6 orang	16 orang	2 orang	1 orang	25 orang
6.	Juni	53 orang	15 orang	-	-	-	15 orang
7.	Juli	53 orang	-	-	2 orang	-	2 orang
8.	Agustus	53 orang	10 orang	-	-	-	10 orang
9.	September	53 orang	11 orang	-	1 orang	2 orang	14 orang
10.	Oktober	53 orang	8 orang	-	-	4 orang	12 orang
11.	November	53 orang	-	-	-	5 orang	5 orang
12.	Desember	53 orang	1 orang	-	1 orang	-	2 orang

Sumber PT. Trans Indonesia Superkoridor

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor memiliki tingkat absensi yang berbeda-beda. Tingkat kehadiran terendah diakibatkan tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan alasan sakit yang paling banyak pada bulan maret yaitu 18 orang, alasan izin yang paling banyak pada bulan Mei yaitu 16 orang, alasan tidak hadir tanpa keterangan paling banyak yaitu pada bulan mei dan juli, dan ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja paling banyak pada bulan November 5 orang. Dengan disiplin yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja yang rendah maka dapat dinilai kedisiplinan di perusahaan PT. Trans Indonesia Superkoridor kurang disiplin dan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja yang kurang optimal.

Melalui pembicaraan ringan dengan beberapa pegawai PT. Trans Indonesia Superkoridor Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari beberapa pegawai telat masuk kerja sehingga berakibat dengan menambahnya penumpukan kerja yang harus diselesaikan hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang kesadaran dalam melakukan pekerjaannya, selain itu juga masih kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang membuat karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya dalam bekerja, yang berakibat dengan belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini terlihat dengan tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu mempunyai keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin serta kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Andri Feriyanto, 2015: 29) bahwa:

“Kepemimpinan merupakan seni meDisiplin sekelompok orang dalam bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengaturan bisnis, kepemimpinan berarti mengarahkan pekerja dengan strategi untuk memenuhi kebutuhan suatu perusahaan”

Menurut (Amalia & Rudiansyah, 2019: 96) bahwa:

“Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran Bersama”.

Sedangkan menurut (Rukmana et al., 2021: 130) menyatakan bahwa:

“kepemimpinan merupakan proses yang harus dibangun dan dimiliki oleh setiap pimpinan organisasi demi mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok. Kemampuan mengarahkan tingkah

laku bawahan atau kelompok memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Indikator Kepemimpinan

Indikator- indikator menurut (Dewi, 2021: 154) kemampuan Analitis, kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

1. Keterampilan berkomunikasi
2. Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai Teknik-teknik berkomunikasi.
3. Tingkat keberaniannya
4. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi harus memiliki keberanian yang besar dalam menjalankan tugas pokoknya yang telah dipercaya olehnya.
5. Kemampuan Mendengar
6. Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin yaitu kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain, terutama dari bawahannya.
7. Ketegasan
8. Dalam menghadapi bawahan ketidakketentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2019: 79) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-normaperaturan yang berlaku yang ada disekitarnya”

Menurut (Sinambela, 2016: 334) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

Menurut (Mangkunegara, 2017: 17) mengemukakan bahwa:

“Disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”

Menurut (Simatupang A, 2018: 44) berpendapat bahwa:

“Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan institusi dan norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2016: 213) bahwa:

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat dipahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesiapan seseorang untuk taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya suatu kondisi disiplin yang baik.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2016: 82) menyatakan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa elemen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, yaitu sebagaiberikut:

1. Kehadiran
Hal ini merupakan indikator yang dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan pada umumnya karyawan dengan disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih awal dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan suatu prosedur kerja dan akan selalu mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, penuh perhitungan dan ketelitian serta selalu menjalankan sesuatu dengan efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak hormat kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan pendisiplinan, sehingga bekerja sebagai salah satu bentuk dari disiplin kerja karyawan



Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu fungsi dari Disiplin dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan.

Menurut (Supeno et al., 2021: 350) bahwa:

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Kualitas yang dimaksud yaitu dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam bekerja, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh para karyawan.

Menurut Supriyono dalam (Irham Fahmi, 2016: 177) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu”.

Menurut Desler dalam (Sopiah E, 2018: 351) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya

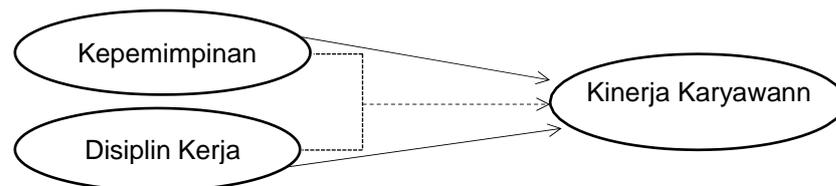
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Tarmizi & Hutasuhut, 2021: 25) mengemukakan bahwa indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Menurut Sopiah dalam (Supeno et al., 2021: 169) Berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan serta kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut. Kualitas kerja dapat digambarkan dengan baik atau buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus operasional yang diselesaikan. Kuantitas merupakan ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur dengan hitungan (unit/siklus) tersebut. Contohnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas mengacu pada ukuran dimana penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah tingkat kemampuan karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan pekerjaannya, Komitmen untuk kerja. Hal ini merupakan suatu tingkat dimana karyawan berkomitmen untuk kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.
6. Kerjasama, pekerjaan yang dilakukan dalam beberapa orang untuk kemajuan perusahaan.

Dari paparan di atas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :



Gambar 2. Kerangka pemikiran

Keterangan:

Pengaruh Parsial : _____
 Pengaruh Simultan : - - - - -

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan dalam penelitian dengan menekankan pada analisis data-data berupa angka dan diolah dengan metode statistika (Azwar, 2015: 5).

Lokasi Penelitian

penulis melaksanakan penelitian pada PT. Trans Indonesia Superkoridor (Cabang Tasikmalaya) yang berlokasi di Jl. Pataruman No. 12 Yudanegara, Cihideung, Tasikmalaya.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
Metode wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan dalam suatu masalah (Narbuko dan Achmadi; 2015: 83).
2. Kuesioner
Merupakan teknik pengumpulan data yang berisi satu set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap jawaban mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Arikunto, suharismi; 2010: 151).
3. Studi Dokumentasi
Teknik pengumpulan data sekunder dari subjek yang diteliti secara langsung oleh pribadi maupun kelembagaan dengan melakukan observasi ke perusahaan.
4. Studi Kepustakaan (*Library Study*)
Untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang, referensi dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam Penelitian penulis menggunakan analisis regresi linear berganda karena analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus untuk regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan),

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Disiplin Kerja)

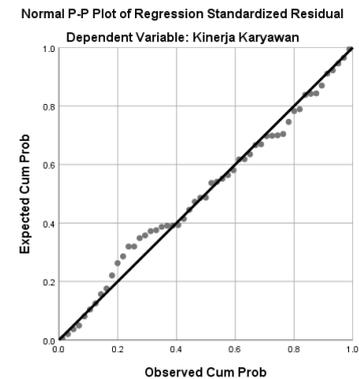
e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72845473
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.066
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}



- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan *output* SPSS 25 Tabel, tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

Selain itu uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot data yang berdistribusi normal apabila data dalam gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Berdasarkan Gambar terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi data menyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

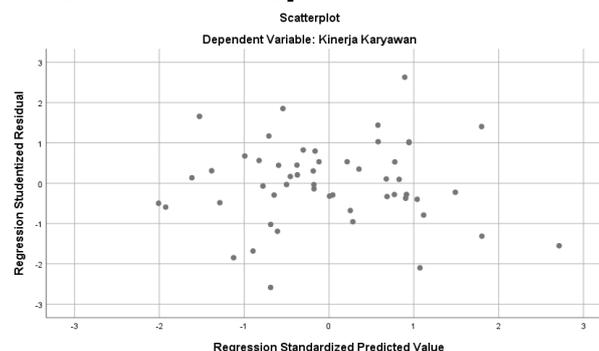
Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.095	6.386		2.051	.046					
Kepemimpinan	.382	.159	.316	2.403	.020	.274	.322	.312	.979	1.022
Disiplin Kerja	.333	.153	.286	2.179	.034	.240	.294	.283	.979	1.022

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada disiplin kerja dan fasilitas kerja yaitu *tolerance* $0,979 > 0,10$ dan VIF $1.022 < 10$ hal ini menandakan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terjadi korelasi antara variable bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dengan begitu dapat disimpulkan, uji multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.

Tabel 4. Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.872	4.030		.216	.830
Kepemimpinan	.135	.100	.189	1.349	.183
Disiplin Kerja	-.028	.097	-.040	-.288	.774

a. Dependent Variable: abs_Res

Berdasarkan tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikan Kepemimpinan 0,183 dan disiplin kerja 0,774, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2		
1	.394 ^a	.155	.121	4.822097	.155	4.592	2	50	.015	1.625

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada hasil *Output* yang terdapat pada gambar hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,625 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan SPSS *Versi* 25, diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	13.095	6.386		2.051	.046						
Kepemimpinan	.382	.159	.316	2.403	.020	.274	.322	.312	.979	1.022	
Disiplin Kerja	.333	.153	.286	2.179	.034	.240	.294	.283	.979	1.022	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari tabel output SPSS tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.095 + 0,0382 X_1 + 0,333 X_2 + e$$

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.394 ^a	.155	.121	4.822097	1.625	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil *output* pengujian SPSS versi 25 yang terdapat pada gambar diketahui bahwa nilai korelasi R simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,394. Nilai korelasi tersebut termasuk kedalam kategori Rendah.

Berdasarkan Tabel *output* SPSS, nilai *R-Square* adalah sebesar 0,155 atau 15,5%. Artinya besarnya pengaruh Disiplin dan Lingkungan secara simultan sebesar 15,5% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 84,5% adalah pengaruh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.567	2	106.783	4.592	.015 ^b
	Residual	1162.631	50	23.253		
	Total	1376.197	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil (analisis uji F) pada Tabel diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar 4.592 dengan tingkat sig. ($0,015 < 0,05$) Dengan begitu bisa dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.095	6.386		2.051	.046					
Kepemimpinan	.382	.159	.316	2.403	.020	.274	.322	.312	.979	1.022
Disiplin Kerja	.333	.153	.286	2.179	.034	.240	.294	.283	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,020 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan Disiplin Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,034 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Indonesia Superkoridor penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya secara keseluruhan dikategorikan baik, sementara itu, disiplin kerja pada PT. Trans Indonesia Superkoridor sudah baik. Serta kinerja karyawan PT. Trans

Indonesia Superkoridor sudah baik. Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para karyawannya.

2. Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang ada di PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Indonesia Superkoridor Cabang Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Kepemimpinan, ditemukan skor terendah dengan nilai 198 tentang pimpinan memiliki ketegasan dalam menghadapi bawahan, karena itu diharapkan pimpinan dapat lebih memperhatikan bawahan dengan cara melihat kinerjanya langsung dan melihat saran dari bawahan supaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 203 tentang menjaga kebersihan tempat bekerja, oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat melakukan upaya untuk menjelaskan dan mempertegas peraturan tentang kebersihan ruangannya kepada karyawan supaya kedisiplinan melalui kebersihan tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan, ditemukan skor terendah dengan nilai 186 tentang saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, oleh karena itu perusahaan harus melakukan upaya seperti memberikan pengarahan tentang kesadaran diri atau berinovasi sendiri dalam melakukan pekerjaan di waktu yang telah ditentukan.
4. Perusahaan perlu memperhatikan Kepemimpinan, kepemimpinan yang baik akan memperoleh kinerja yang lebih baik lagi, dengan demikian dampak terhadap perusahaan akan baik apabila kepemimpinan dapat memperhatikan atau lebih fokus kepada karyawan. Sementara itu yang perlu diperhatikan juga yaitu kedisiplinan karyawan, karena disiplin kerja yang baik akan memperoleh kinerja yang lebih baik lagi, dengan demikian dampak terhadap perusahaan akan lebih baik apabila kedisiplinan para karyawan maksimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia

DAFTAR PUSTAKA

- A., Afandi & Bahri, S. Bahri. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Disiplin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246.
- A., Bentar, M., Purbangkaro, & D., Prihartini. 2017. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- A., Isvandiari, & Idris, B. Al. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>.
- Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- A. R., Sugiarto. V. P., Lengkong & M. H. Pandowo. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19 The Effect Of Leadership and Work Discipline On The Performance Of CV Armada Siaga Employees During The Covid-19 Pandemic*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 191–201.
- Astuti, W. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosar TBK Jakarta Selatan*. JURNAL SeMaRaK, 3(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
- A. Yapentra. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru*. Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local., 12(69), 98.



- Azwar. 2015. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- B., Oemar, F., Supeno & Munandar. 2021. *Analisis Peran Insentif terhadap Kinerja Kolektor Desa di Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Rokan Hulu*. *Jurnal Economica*, IX(2), 165–175.
- Dewi, D. S. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 88–100.
- E., Amalia & M. Rudiansyah,. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>.
- Edison E. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- E Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi. Yogyakarta
- Fajri, C., & Dharmawan, F. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11155>.
- Acep Rochmat Sunarwan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol 1*.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Andri Feriyanto. (2015). *pengantar manajemen (3 IN 1)*. Mediatara.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet 15). Bumi Aksara.
- Hesti Pratiwi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Global Competitive Advantage*, 6(Seminar Nasional GCA), 830. <https://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/article/view/2753>
- Husain. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Ekonomi Da Bisnis*.
- Isvandari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jelita Caroline Inaray. (2016). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis*, 1(2), 22–36.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja RosdaKarya.
- Rukmana, S. L., Haryani, S., & ... (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. ... *Bisnis: Jurnal Ilmiah ...*, 1(2), 127–134. <http://journal.stimykn.ac.id/index.php/cb/article/view/184>
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, jantje I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomolut. *Emba*, 4(2), 254–264.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (cet ke 1). Alfabeta.
- Supeno, B., Oemar, F., & Munandar. (2021). Analisis Peran Insentif terhadap Kinerja Kolektor Desa di Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Economica*, IX(2), 165–175.
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>.

- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 12(1), 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>.
- Sutrisno Edy. 2016. *sumber daya manusia* (cetakan ke). Kencana.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tarmizi & J. Hutasuhut. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2(1), 24–33.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Yuliati, Umar, A., & Wahyuningsih, S. 2021. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan), 2(2), 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>