



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat

Leni Indah Rahmawati¹, Ayi Muhiban²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received April 06, 2024

Revised April 06, 2024

Accepted April 07, 2024

Keywords:

Kepemimpinan
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Keywords:

Leadership
Work Discipline
Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar dampak kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif, dengan melibatkan 63 karyawan sebagai sampel. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner dan pengujian validitas serta reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 63,7% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 36,3% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dipelajari. (2) Kepemimpinan secara individual memberikan kontribusi sebesar 51,1% terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to assess how much impact leadership and work discipline have on employee performance at PT. Prosper Mega Industri West Bandung Regency, both partially and as a whole. The research method used was descriptive and associative, involving 63 employees as samples. Analysis was carried out using multiple linear regression. The research instrument consists of a questionnaire and validity and reliability testing. The research results show that (1) Leadership and work discipline together contribute 63.7% to employee performance, while the remaining 36.3% may be influenced by other factors that have not been studied. (2) Individual leadership contributes 51.1% to employee performance. (3) Work discipline contributes 12.6% to employee performance.

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



Corresponding Author:

Leni Indah Rahmawati
Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung
Bandung, Indonesia
Email: leniindahrahmawati@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan persaingan dunia usaha semakin ketat dan terus berjalan. Untuk terus menjalankan usahanya perusahaan tentu membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Karena dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu *profit* (keuntungan) perusahaan harus benar-benar memperhatikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang biasa disebut tenaga kerja. MSDM adalah perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. [1]. Organisasi merupakan kerangka perencanaan atau pola hubungan dalam sebuah kelompok kerja, yang digunakan sebagai platform untuk kerjasama yang terencana, terstruktur, dan terarah dalam pemanfaatan sumber daya manusia [2]. Dalam rangka mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Untuk memastikan sistem berjalan dengan baik, perlu diperhatikan aspek-aspek penting seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan elemen-elemen lainnya dalam pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam meraih tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

PT Prosper Mega Industri adalah perusahaan yang bergerak pada bidang *manufacture* yang terintegrasi di Indonesia. Hasil produksinya berupa *spare part* mesin produksi seperti : *Cutter autoloader, gear, sealer* dan pembuatan mesin produksi lainnya seperti mesin *press test, mixer* dan *hopper* sedangkan hasil dari proses fabrikasi meliputi rak, meja dan lain sebagainya yang dibuat dari bahan stainless steel, baja, nylon dengan kualitas terbaik dan salah satu misinya adalah memberdayakan SDM yang berkompeten dan berdedikasi tinggi. Dengan misi terkait sumber daya manusia PT Prosper Mega Industri dituntut mampu berkinerja dengan baik untuk tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang baik pada perusahaan, dibutuhkan suatu kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik pula agar tujuan perusahaan tercapai.

Kepemimpinan pada PT. Prosper Mega Industri masih kurang optimal. Sebagai data kepemimpinan dapat disimpulkan pada pra survey 20 responden bahwa pimpinan tidak memberikan kebebasan menyampaikan saran sebanyak 12(60%) responden menjawab tidak setuju, karyawan diikutsertakan ketika pimpinan merumuskan prosedur perusahaan sebanyak 15(75%) responden tidak setuju dan pimpinan menerima masukan saran dari karyawan sebanyak 12(60%) responden menjawab tidak setuju. Oleh karena itu, perlu kepemimpinan yang baik untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin juga harus memperlihatkan sikap positif, antusias terhadap pekerjaan, dan menciptakan suasana yang kondusif karena hal terkait akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Hasil dari pra survey 20 responden terkait disiplin kerja pada PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat masih belum optimal dilihat dari karyawan datang tidak tepat waktu sebanyak 12 (60%) responden menjawab tidak setuju, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP sebanyak 12 (60%) responden menjawab tidak setuju dan rasa tanggung jawab pada pekerjaan sebanyak 11 (55%) responden menjawab tidak setuju. Kinerja karyawan dapat dikatakan optimal diperoleh dari kepemimpinan yang tepat dan disiplin kerja yang baik. Kinerja karyawan pada PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat belum cukup optimal diperoleh dari pra survey 20 responden bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai SOP menjawab tidak setuju sebanyak 12 (60%) responden, menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sebanyak 12 (60%) responden menjawab

tidak setuju, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan sebanyak 12 (60%) responden menjawab tidak setuju dan meminimalisir jumlah kesalahan dalam bekerja sebanyak 11 (55%) responden menjawab tidak setuju.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif adalah penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya, sedangkan metode asosiatif adalah metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian yang dijalankan bersifat *cross-sectional* yakni penelitian yang dijalankan dalam satu periode waktu tertentu seperti satu hari, satu minggu atau satu bulan untuk mendapat jawaban dari pertanyaan penelitian [3].

2.2 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat sebanyak 63 orang karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dimanfaatkan sebagai sampel.

2.3 Operasional Variable Penelitian

Operasional Variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik bisa dijalankan secara benar. Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Operasional variabel yang akan menjadi pembahasan di dalam penelitian yang dijalankan adalah antara lain :

1. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen [4]. Variabel terikat pada penelitian yang dijalankan adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang menyebabkan atau alasan perubahan variabel dependen. Variabel bebas yang dimanfaatkan yakni kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

2.4 Uji Validitas

Validitas, sebagai konsep empiris, menggambarkan seberapa baik alat ukur tersebut mencerminkan esensi sebenarnya dari konsep yang sedang diselidiki. Ini merupakan konsep yang lebih abstrak dan sulit diukur. Ketika suatu instrumen dianggap valid, itu berarti alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk mengukur apa yang dimaksud. Dengan kata lain, instrumen yang valid adalah alat yang tepat untuk tujuan pengukuran yang diinginkan [5].

2.5 Uji Reabilitas

Konsep reliabilitas bisa dipahami melalui ide dasar konsep reliabilitas terkait yakni konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang bisa dijalankan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel jika dimanfaatkan secara berulang-ulang terhadap satu objek akan menciptakan hasil yang sama. Untuk mengukur konsistensi internal, metode yang digunakan adalah *cronbach's alpha*.

2.6 Metode Analisis Data

2.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mencakup serangkaian perhitungan yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola atau karakteristik data serta mengenali ketidakwajaran dalam respon terhadap kuesioner [6] untuk menentukan nilai bobot standar, kita dapat memanfaatkan metode perhitungan panjang rentang bobot. Salah satu rumus yang dapat dimanfaatkan untuk analisis ini ialah:

$$R = \frac{5x63 - 1x63}{5} = 50$$

2.6.2 Analisis Asosiatif

Analisis asosiatif adalah konsep yang mencerminkan adanya keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, metode analisis asosiatif yang diterapkan adalah regresi linear berganda

2.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dijalankan yakni:

1. Uji Normalitas Data

Salah satu dari berbagai metode analisis normalitas yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian adalah pengujian Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang dimanfaatkan adalah apabila hasil perhitungan dengan dua sisi lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diamati dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$) Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menggambarkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*>0,01 atau sama dengan nilai $VIF<10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimanfaatkan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai *varians* yang sama atau tidak. Jika mempunyai *varians* yang sama, berarti tidak tersedia heteroskedastisitas, sedangkan jika mempunyai *varians* yang tidak sama sehingga tersedia heteroskedastisitas. Kriteria uji terkait adalah :

- a. Jika ada pola khusus, seperti titik yang ada membentuk pola khusus teratur (bergelombang, lalu kemudian menyempit), sehingga mengindikasikan sudah berlangsung heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak terdapat pola yang konsisten atau variasi yang seragam di sepanjang sumbu Y, baik di bawah maupun di atas titik nol, sehingga tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimanfaatkan untuk menentukan apakah terdapat keberadaan pola serial dalam persamaan regresi antar variabel pengganggu. Salah satu pendekatan yang sering dimanfaatkan untuk menilai keberadaan autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW) test. Referensi yang dijadikan sebagai landasan adalah buku karya. Bentuk hipotesis yang diuji adalah :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Nilai statistik ujinya dinotasikan dengan d. Jika kekeliruan acak independen sehingga nilai d akan mendekati 2 dan jika berkorelasi positif sehingga nilai d akan lebih kecil dari 2 dengan kriteria untuk uji hipotesis antara lain:

a) Tolak H_0 jika $d < d_L$ untuk taraf signifikansi 0,1 dan derajat bebas (n,p)

b) Terima H_0 jika $d \geq d_u$ untuk taraf signifikansi 0,1 dan derajat bebas (n,p)

2.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti memanfaatkan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut (Soedibjo, 2013, hal. 275) antara lain:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

2.8.5 Koefisien Determinasi

Analisis regresi mengetahui sampai seberapa besar persamaan garis yang dibuat cocok atau sesuai dengan data sample. Ukuran untuk mengetahui hal ini dikenal dengan nama koefisien determinasi atau dinotasikan dengan R^2 yang diperoleh dari koefisien korelasi antara x dan y. Rumus dari Koefisien Determinasi yakni:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi parsial dimanfaatkan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh relatif dari setiap subvariabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ini melibatkan langkah mengalikan koefisien beta yang telah distandarisasi dengan korelasi (*zero order*) dari setiap subvariabel, yang kemudian memberikan gambaran tentang kontribusi relatif masing-masing subvariabel terhadap kinerja. Rumus koefisien determinasi adalah antara lain :

$$KD = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Uji validitas pada penelitian yang dijalankan terdiri dari kepemimpinan (X_1). Temuan uji validitas dalam penelitian yang dijalankan digambarkan dengan tabel antara lain:

Tabel 7. Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
$X_{1.1}$	0,727	0,3	Valid
$X_{1.2}$	0,747	0,3	Valid
$X_{1.3}$	0,832	0,3	Valid
$X_{1.4}$	0,863	0,3	Valid
$X_{1.5}$	0,884	0,3	Valid
$X_{1.6}$	0,901	0,3	Valid

Dari tabel 7 diatas bisa dijabarkan jika nilai r hitung semua item pernyataan ada diatas r kritis yakni berada diatas 0.3. Hal terkait menunjukkan jika butir pernyataan pada variabel kepemimpinan semua termasuk pada kelompok valid karena diatas nilai r -kritis.

2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Hasil Uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_2) ditunjukkan pada tabel 8 antara lain:

Tabel 8. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X2.1	0,739	0,3	Valid
X2.2	0,546	0,3	Valid
X2.3	0,673	0,3	Valid
X2.4	0,708	0,3	Valid
X2.5	0,573	0,3	Valid
X2.6	0,540	0,3	Valid
Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
X2.7	0,606	0,3	Valid
X2.8	0,548	0,3	Valid
X2.9	0,597	0,3	Valid
X2.10	0,552	0,3	Valid

Dari tabel 8 diatas bisa dijabarkan jika nilai r hitung semua item pernyataan ada diatas r kritis yakni berada diatas 0.3. Hal terkait menunjukkan jika butir pernyataan pada variabel disiplin kerja semua termasuk pada kelompok valid karena diatas nilai r -kritis.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas pada penelitian yang dijalankan terdiri dari Kinerja Karyawan (Y). Temuan uji validitas di penelitian yang dijalankan digambarkan dengan tabel antara lain:

Tabel 9. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keterangan
Y ₁	0,683	0,3	Valid
Y ₂	0,662	0,3	Valid
Y ₃	0,836	0,3	Valid
Y ₄	0,881	0,3	Valid
Y ₅	0,864	0,3	Valid
Y ₆	0,848	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 9 diatas bisa dijabarkan jika nilai *r* hitung semua item pernyataan ada diatas *r*-kritis yakni 0,3. Hal terkait menggambarkan jika item pernyataan variabel kinerja karyawan semua termasuk pada kelompok valid karena diatas nilai *r*-kritis

3.1.2 Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas Kepemimpinan (X₁)

Temuan uji reliabilitas pada kepemimpinan (X₁) ini digambarkan dari tabel di bawah ini :

Tabel 10. Uji Reabilitas Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,901	6

Berdasarkan tabel 10 hasil uji reabilitas bisa diketahui jika nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan (X₁) adalah 0,901 > 0,8 artinya terletak di kelompok reliabilitas baik. Hal terkait menunjukan jika variabel kepemimpinan dianggap reliabel.

2. Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Temuan uji reliabilitas pada disiplin kerja (X₂) ini digambarkan dari tabel di bawah ini:

Tabel 11. Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,810	10

Ditinjau dari tabel 11, temuan uji reliabilitas menggambarkan jika nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja (X₂) adalah 0,810 > 0,8. Hal ini menggambarkan jika variabel disiplin kerja mempunyai tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat dianggap sebagai variabel yang reliabel.

3. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Temuan uji reliabilitas pada kinerja karyawan (Y) digambarkan dari tabel di bawah ini:

Tabel 12. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	6

Dari tabel 12, temuan uji reabilitas bisa diketahui jika nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah $0,873 > 0,8$ artinya terletak di kelompok reliabilitas baik. Hal terkait menunjukkan jika variabel disiplin kerja ditetapkan reliabel.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 13. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16740892
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.056
Test Statistic		.068
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.

Pada tabel 13, bisa kita simpulkan jika hasil uji normalitas memanfaatkan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* menggambarkan tingkat signifikansi 0,200. sehingga bisa dikatakan jika variabel – variabel terkait normal karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menggambarkan adanya korelasi di antara variabel bebasnya.

Tabel 14. Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode *Tolerance Variance Inflation Factor* (VIF)

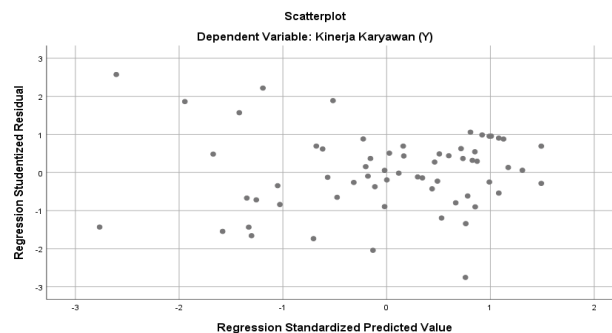
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.968	1.378		7.956	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.371	.046	.670	7.997	.000	.862	1.159
	Disiplin Kerja (X2)	.102	.034	.252	3.013	.004	.862	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Ditinjau dari temuan pengujian multikolinearitas yang terdapat dalam tabel 14, dapat disimpulkan jika nilai toleransi melebihi 0,01 dan Variance Inflation Factor (VIF) sejumlah 1.159, yang berada di bawah 10. Hal ini menggambarkan jika tidak ada keberadaan multikolinearitas antara variabel bebas (independen) dalam penelitian ini. Selain itu, tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas yang signifikan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah tersedia perbedaan varians antara kelompok observasi dalam suatu model regresi. Heteroskedastisitas bisa menyebabkan masalah dalam model regresi seperti tidak stabilnya koefisien regresi dan bisa menyebabkan hasil yang tidak akurat. Hasil pengujian memanfaatkan SPSS bisa diamati pada gambar berikut :



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode *Scatterplot*

Berdasarkan grafik *scatterplot* menggambarkan jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengevaluasi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1) dalam suatu model regresi linear. Metode yang dimanfaatkan penulis untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW test)*. Informasi tentang nilai *DW test* dapat ditemukan dalam tabel Ringkasan Model seperti yang disajikan berikut:

Tabel 15. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.625	1.762	2.269

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan SPSS dari tabel 15, diperoleh nilai Durbin-Watson sejumlah 2.269. Namun, nilai du yang dapat diamati pada tabel dengan jumlah data (n) = 63 dan jumlah variabel independen (k) = 2 adalah 1.6581, sedangkan nilai 4 – du adalah 2.3419. Karena nilai Durbin-Watson berada di antara nilai du dan 4 – du, yaitu $1.6581 < 2.269 < 2.3419$, dapat

disimpulkan jika tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu, hasil analisis tersebut dapat dimanfaatkan untuk langkah-langkah analisis selanjutnya.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pentingnya variabel *independent* untuk variabel *dependent* dalam penelitian ini ditentukan melalui penggunaan analisis regresi berganda :

Tabel 16. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.968	1.378		7.956	.000
	Kepemimpinan (X1)	.371	.046	.670	7.997	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.102	.034	.252	3.013	.004

Sehingga persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dilihat dari tabel 16, adalah : $Y = 10,968 + 0,371X_1 + 0,102X_2$. Dari persamaan terkait , dapat dijabarkan antara lain :

1. Nilai konstanta $\beta_0 = 10,968$ yang artinya besarnya variabel kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja atau sama dengan nol (0) atau tidak

Coefficients^a

1. terjadi perubahan sehingga nilai kinerja karyawan sejumlah 10,968
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) sejumlah 0,371 artinya kepemimpinan mempunyai hubungan positif searah dengan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sejumlah 0,102 artinya disiplin kerja mempunyai hubungan positif searah dengan kinerja karyawan.

3.4 Koefisien Determinasi

Guna mengevaluasi besarnya pengaruh dari variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, perhitungan dijalankan dengan memanfaatkan formula Beta dikalikan dengan *zero order*, kemudian hasilnya dikalikan dengan 100%, sebagai berikut :

Tabel 17. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Model	Standardized Coefficients	Correlations			
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	Kepemimpinan (X1)	.670	.763	.718	.622
	Disiplin Kerja (X2)	.252	.501	.363	.234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 17, diatas bisa dilakukan perhitungan dengan mendapat pengaruh parsial dari masing-masing variabel yaitu :

Variabel Kepemimpinan (X_1) : $0,670 \times 0,763 \times 100\% = 51,1\%$.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) : $0,252 \times 0,501 \times 100\% = 12,6\%$.

Koefisien determinasi berperan dalam menggambarkan seberapa besar variasi nilai variabel terkait dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Hasil koefisien determinasi simultan antara lain:

Tabel 18. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.625	1.762

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)

Dari tabel 18 yang disajikan, didapat data mengenai R-square adalah 0,637 atau setara dengan 63,7%. Nilai terkait mengindikasikan kepemimpinan dan disiplin kerja, secara bersama-sama, menyediakan kontribusi atau pengaruh sejumlah 63,7% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 36,3% sisanya adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan pada kategori baik, tetapi masih tersedia aspek yang lemah dan perlu diperbaiki terkait pimpinan membuat keputusan berdasarkan keinginan sendiri yang sebenarnya belum optimal. Disiplin Kerja pada kategori baik, tetapi masih tersedia aspek yang lemah dan perlu diperbaiki terkait karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai SOP belum optimal. Kinerja karyawan pada kategori baik, tetapi masih tersedia aspek yang lemah dan perlu diperbaiki terkait ketepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang belum optimal. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat. PT. Prosper Mega Industri Kabupaten Bandung Barat sebaiknya meningkatkan dan memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan baik, berprestasi, berkembang dan tujuan perusahaan tercapai.

REFERENSI

- [1] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- [2] Abdurrahmat, Fathoni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- [3] Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. STIE-STM IK PASIM.
- [4] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- [5] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed); 3rd ed). Alfabeta.
- [6] Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. STIE-STM IK PASIM
- [7] Sugiyono. & Susanto, A. (2017). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (II)*. Alfabeta.