

**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*

Oleh:

**Abdullah Ragil Sugiarto<sup>1</sup>**  
**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Merinda H.C Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[sugiartoagil80@gmail.com](mailto:sugiartoagil80@gmail.com)

<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga pada Saat Pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Sampel yang di ambil dari populasi adalah keseluruhan karyawan yang ada di perusahaan CV Armada Siaga yaitu 30 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan wawancara. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedasitas dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji t dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga. (2) Disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga.

**Kata Kunci:** *kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *This research aims 1) To determine the effect of job stress on employee performance 2) To determine the effect of job involvement on employee performance 3) To determine the effect of job satisfaction on employee performance 4) To determine the effect of job stress, job involvement and job satisfaction on employee performance. . This research using saturation sampling, by directly selecting all employees as many as 63 people. While the data collection method used is a questionnaire (survey) and observations to all employees of "Kantor Camat Langowan Raya". Results of this study, shows that job stress, job involvement, job satisfaction simultaneously had a significant effect on employee performance. And the partial test shows that job stress has a significant effect on employee performance, job involvement has a positive and insignificant effect on employee performance and job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** *job stress, job involvement, job satisfaction, employee performance*

## Latar Belakang

Penularan COVID-19 yang dengan cepat terjadi antar manusia membuat risiko penyebaran virus tersebut dapat terjadi di lingkungan yang dekat seperti yang terjadi dalam kegiatan masyarakat sehari-hari. Menyikapi hal tersebut, pemerintah melakukan berbagai hal untuk mencegah penyebaran dari virus tersebut dengan menghimbau masyarakat untuk melakukan social distancing yaitu suatu praktik kesehatan masyarakat yang bertujuan untuk mencegah orang yang sakit melakukan kontak dengan orang yang sehat untuk mengurangi risiko penularan penyakit.

Berdasarkan PP No 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) diketahui bahwa pandemi COVID-19 ini akan berdampak terhadap berbagai aspek seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan serta kesejahteraan masyarakat Indonesia. Sehingga pemerintah menetapkan pembatasan kegiatan masyarakat seperti peliburan kegiatan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, dan pembatasan kegiatan di tempat umum atau fasilitas umum. Adanya PSBB ini membuat pemerintah menghimbau perusahaan untuk melakukan kerja dari rumah atau work from home (WFH) sebagai langkah yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan dari program pembatasan sosial yang dirancang oleh pemerintah.

Namun, CV Armada Siaga adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbaikan body repair. Maka sangat tidak mungkin karyawan bekerja dari rumah, sedangkan kendaraannya berada di bengkel perusahaan. Maka dari itu tugas seorang pemimpin bisa mengatasi masalah tersebut agar karyawan tetap bekerja dengan memperhatikan protokol kesehatan. Sehingga tidak dapat merugikan satu sama lain.

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 2016). Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental (Hadari, 2015). Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh kesehatan karyawan yang tidak mengikuti protokol kesehatan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Adanya COVID-19 semua organisasi terdampak termasuk di CV Armada Siaga. Oleh karena itu, butuh kepemimpinan dan disiplin kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Oleh karena itu, kepemimpinan berbanding lurus dengan disiplin kerja. Karena suatu perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan apabila dalam suatu perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Apalagi kondisi pandemi seperti ini, seorang pemimpin mampu mengajak karyawannya agar dapat menerapkan protokol kesehatan. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan disaat pandemi COVID-19 ini. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pengarahan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib dan kenyamanan yang baik di perusahaan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan dan juga pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi, sehingga saling menguntungkan satu sama lain.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut walaupun dalam kondisi pandemi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka perusahaan secara keseluruhan akan mendapatkan timbal balik dari kinerja karyawan tersebut, sehingga perusahaan akan dapat bertahan walaupun dalam kondisi pandemi COVID-19. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dengan memperhatikan protokol kesehatan yang ketat. Maka dari itu peran kepemimpinan itu penting dalam mengarahkan karyawannya agar tetap mengikuti protokol kesehatan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2020).

**Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017:15), sedangkan menurut Terry Fahmi (2017:15) "Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives" (Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama).

**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya. Menurut Mangkunegara (2015: 129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu Disiplin Preventif & Disiplin Korektif.

**Penelitian Terdahulu**

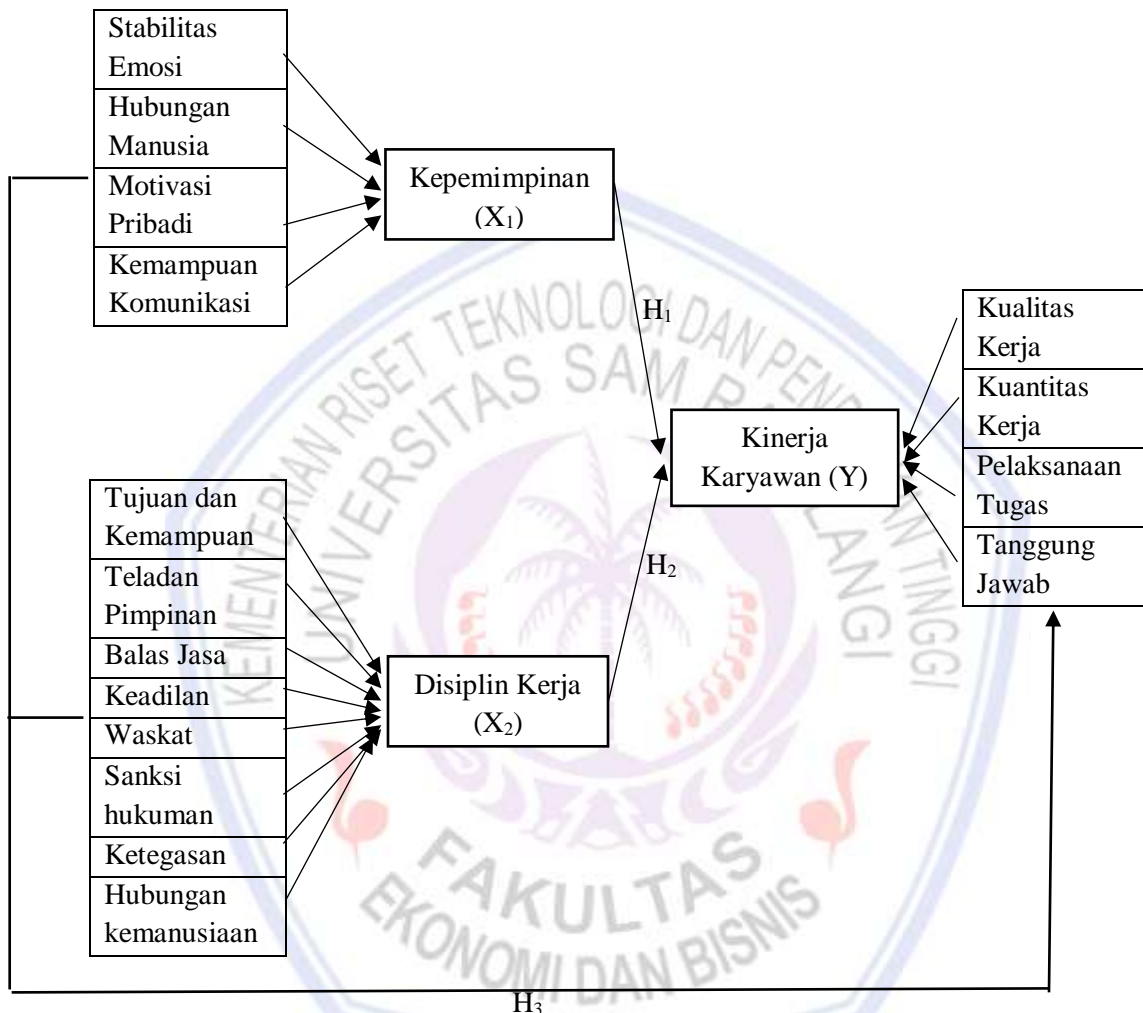
Meike Bawarodi, B. Tewel, & Michael Ch. Raintung (2016) Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado, serta untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Manado. Jenis penelitian yaitu asosiatif. Lokasi penelitian di PT. Federal International Finance (FIF) GROUP Manado. Waktu penelitian Oktober–Desember 2016. Sampel 67 responden, sampling jenuh. Metode analisis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian: (1) secara simultan, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) secara parsial, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional merupakan variabel tertinggi sedangkan budaya organisasi merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Andre M.C Mamesah, Lotje Kawet, & Victor P.K. Lengkong (2020) Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun semua fasilitas perusahaan sudah lengkap, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, semua kegiatan dan organisasi dalam perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad, & Doddy Adhimursand (2020) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruh variabel disiplin kerja terhadap pegawai pertunjukan di Kecamatan Sungai

Kunjang Kota Samarinda. Desain penelitian ini adalah explanatory research. Jenis ini penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi ini penelitian adalah 39 karyawan. Dalam sampel yang diambil oleh penulis, menggunakan metode sensus, karena jumlah subyeknya adalah sempit dan penulis menggunakan total 39 karyawan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling-Partial Pendekatan Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, semua variabel bebas menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

**Model Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Peneliti, diolah (2021)

**METODE PENELITIAN**

**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, dimana metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

**Lokasi Objek Penelitian**

Lokasi atau objek Penelitian ini adalah CV Armada Siaga Kelurahan Bumi Nyiur Wanea.





## **Populai, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi penelitian pada suatu penelitian pasti akan mengacu pada data-data yang akan diambil, untuk data yang akan diperoleh bersumber dari obyek yang secara langsung diteima oleh seorang atau lebih peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan CV Armada Siaga Cabang Manado. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel yang di ambil dari popolasi adalah keseluruhan karyawan yang ada di perusahaan CV Armada Siaga yaitu 30 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh/sensus di mana sampel yang diambil adalah jumlah keseluruhan dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah seluruh karyawan CV Armada Siaga dengan memperhatikan protokol kesehatan.

## **Sumber Data**

Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung dengan bertahap karena kondisi pandemi COVID-19.. Karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah. Dalam pengambilan data secara langsung, peneliti menggunakan protokol kesehatan sesuai dengan aturan yang diberlakukan di perusahaan tersebut. Sedangkan data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah b kuesioner, wawancara, observasi serta kajian pustaka.

## **Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

1. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”, (Fahmi 2017:15).
2. Disiplin kerja yaitu: fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2014:193).
3. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:75).

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

### **Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). (Ghozali, 2016:103).

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Gozhali, 2016:134).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Terdapat metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam data yang di teliti dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan masalah. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi linear berganda dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau response

X = Variabel bebas atau predictor

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Slope atau Koefisien estimate

e = Epsilon

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

### Uji Hipotesis

#### Uji T Hitung (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozhali, 2016:97).

#### Uji F Hitung (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016:98).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Item                            | Corrected Item Total Correlation | Keterangan |       |
|---------------------------------|----------------------------------|------------|-------|
| <b>Validitas Kepemimpinan</b>   |                                  |            |       |
| 1                               | Stabilitas Emosi                 | 0,994      | Valid |
| 2                               | Hubungan Manusia                 | 0,994      | Valid |
| 3                               | Motivasi Pribadi                 | 0,994      | Valid |
| 4                               | Kemampuan Komunikasi             | 0,953      | Valid |
| <b>Validitas Disiplin Kerja</b> |                                  |            |       |
| 1                               | Tujuan dan Kemampuan             | 0,896      | Valid |
| 2                               | Teladan Pimpinan                 | 0,829      | Valid |
| 3                               | Balas Jasa                       | 0,992      | Valid |
| 4                               | Keadilan                         | 0,992      | Valid |
| 5                               | Waskat                           | 0,992      | Valid |
| 6                               | Sanksi Hukuman                   | 0,992      | Valid |
| 7                               | Ketegasan                        | 0,946      | Valid |
| 8                               | Hubungan Kemanusiaan             | 0,992      | Valid |
| <b>Kinerja Karyawan</b>         |                                  |            |       |
| 1                               | Kualitas Kerja                   | 1,000      | Valid |
| 2                               | Kuantitas Kerja                  | 1,000      | Valid |
| 3                               | Pelaksanaan Tugas                | 1,000      | Valid |
| 4                               | Tanggung Jawab                   | 1,000      | Valid |

Sumber: Data Diolah SPSS (2021)

Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (Priyatno, 2010:90). Pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki Corrected Item Total Correlation lebih dari 0,30.

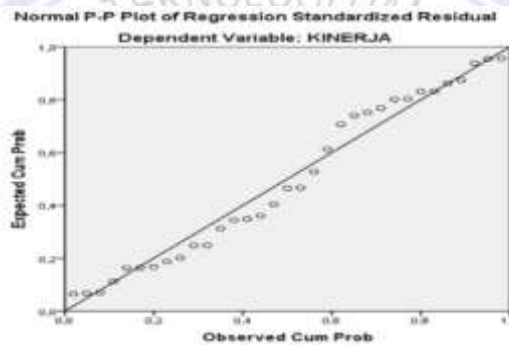
**Tabel 2. Uji Reabilitas**

| Variabel         | Cronbach Alpha | N of Items |
|------------------|----------------|------------|
| Kepemimpinan     | 0,989          | 4          |
| Disiplin Kerja   | 0,984          | 8          |
| Kinerja Karyawan | 1,000          | 4          |

Sumber: Data Diolah SPSS (2021)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70 (Ghozali, 2016:48). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa 3 variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki cronbach alpha > daripada 0,70. Maka disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Data Diolah SPSS (2021)

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

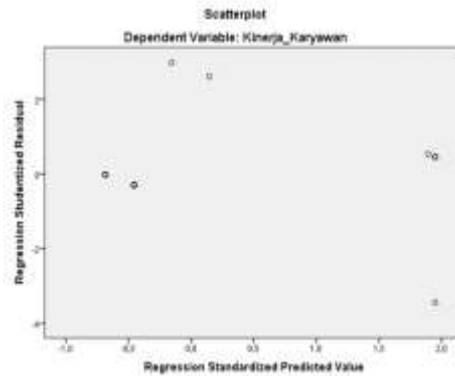
| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     |                         |       |
| 1              |                         |       |
| Kepemimpinan   | ,934                    | 1,071 |
| Disiplin_Kerja | ,934                    | 1,071 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Hasil tabel diatas perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF Kepemimpinan adalah 1,071 dan nilai VIF Disiplin Kerja adalah 1,071 Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.



**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2021

Titik-titik pada gambar 4.4 diatas tidak mencerminkan pola sistematis atau dikatakan random. Hal ini menunjukkan bahwa Var (ui2) konstan untuk semua nilai X, atau variannya Homoskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)     | 3,619                       | 2,673      |                           |
| 1 Kepemimpinan | ,077                        | ,126       | ,076                      |
| Disiplin Kerja | ,401                        | ,067       | ,753                      |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 3,619 + 0,077X1 + 0,401X2 + e$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,619 artinya jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0 (nol) maka kinerja pegawai nilainya adalah 3,619 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,077 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,077 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

**Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R2)**

**Tabel 5. Hasil Uji R2**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,776 <sup>a</sup> | ,602     | ,572              | 1,126                      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas, dapat kita lihat nilai dari Adjusted R Square adalah sebesar 0,572 atau 57,2%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 57,2% oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja.

Selisihnya sebesar 42,8% (100% - 57,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Uji t Parsial

**Tabel 6. Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |       |      |
|---------------------------|-------|------|
| Model                     | t     | Sig. |
| (Constant)                | 1,354 | ,187 |
| 1                         |       |      |
| Kepemimpinan              | ,606  | ,550 |
| Disiplin_Kerja            | 5,986 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat signifikansi dari variabel kepemimpinan adalah sebesar  $0,550 > 0,05$  sehingga diambil kesimpulan bahwa H1 ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### Uji F Simultan

**Tabel 7. Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 51,657         | 2  | 25,828      | 20,385 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 34,210         | 27 | 1,267       |        |                   |
|                    | Total      | 85,867         | 29 |             |        |                   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas kita dapat menarik kesimpulan bahwa signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  dan F hitung sebesar  $20,385 > F$  tabel sebesar 3, 34. Maka hipotesis Ha3 dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan dari kepemimpinan  $> 0,005$ , yaitu 0,550. Bagi karyawan CV Armada Siaga, kepemimpinan tidak termasuk pada faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Tamarindang, Mananeke, dan Pandowo (2017) yang menemukan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan dari disiplin kerja  $< 0,000$ . Bagi karyawan CV Armada Siaga, disiplin kerja termasuk pada faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Hasil Penelitian Andre M.C Mamesah, Lotje Kawet, & Victor P.K. Lengkong (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan CV Armada Siaga, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh

kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kepemimpinan secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga.
3. Berdasarkan hasil uji pada kedua variabel secara simultan (bersama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan ini, antara lain:

1. Perusahaan  
Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Akademisi  
Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terkait hubungannya terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penambahan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak ada didalam penelitian ini seperti motivasi dan kepuasan kerja, selain itu disarankan juga untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan didalam bisnis mahasiswa dengan sudut pandang yang berbeda, seperti dari sudut pandang CEO atau dosen pembimbing. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penyebaran kuesioner dengan jangka waktu yang agak lama, sehingga semua responden penelitian dapat ditemui secara langsung untuk mengisi survei.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bawarodi, M., Tewel, B., dan Raintung, M. Ch. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba*. <https://doi.org/10.35794/emb.v5i2.15952>. Diakses pada tanggal 24 Februari 2021
- Fahmi, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. <http://repository.unsada.ac.id/1514/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>. Diakses pada tanggal 25 Februari 2021
- Griffin, (2016). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. <http://repo.darmajaya.ac.id/121/3/BAB%20II.pdf>. Diakses pada tanggal 7 Mei 2021
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <http://repository.unika.ac.id/18600/7/14.D1.0274%20GURUH%20PRASETYO%20%289.03%29..pdf%20DAPUS.pdf>. Diakses pada tanggal 7 Mei 2021
- Hadari, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta. <http://repo.darmajaya.ac.id/121/3/BAB%20II.pdf>. Diakses pada tanggal 7 Mei 2021
- Hasibuan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosida Karya <http://eprints.polsri.ac.id/2356/3/BAB%20II.pdf>. Diakses pada tanggal 25 Februari 2021
- Mangkunegara,(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-2-00779-MN%20Bab2001.doc>. Diakses pada tanggal 3 Juli 2021
- Mamesah, A. M. C., Kawet L., dan Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI MANADO.

- Moeheriono, (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. <https://www.talenta.com/blog/insighttalenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yangmemengaruhinya/>. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2021
- Rahmi, A., Achmad, G. N., and Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>. Diakses pada tanggal 3 Juli 2021
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 119-121. <http://pustakamaya.lan.go.id/opac/detail-opac?id=471>. Diakses pada tanggal 1 Maret 2021
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta. [http://repository.stp-bandung.ac.id/bitstream/handle/123456789/1265/PA%20DEFAIZA%20III.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Sugiyono%20\(2017%3A%208\),bersifat%20kuantitatif%2Fstatistik%2C%20dengan%20tujuan](http://repository.stp-bandung.ac.id/bitstream/handle/123456789/1265/PA%20DEFAIZA%20III.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=Menurut%20Sugiyono%20(2017%3A%208),bersifat%20kuantitatif%2Fstatistik%2C%20dengan%20tujuan). Diakses pada tanggal 1 Maret 2021
- Sugiyono, (2017). *Variabel Independen*. CV Alfabeta, Bandung <http://eprints.umg.ac.id/1068/4/5.%20BAB%20III%20%20METODE%20PENELITIAN.pdf>. Diakses pada tanggal 1 Maret 2021

