

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EPSINDO JAYA
PRATAMA (EJP) KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Oleh:

FINURA OKTHAVIA PANDHEA MONIKA.P

2021110027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

Disusun Oleh

Nama : Finura Okthavia Pandhea Monika. P

NIM : 2021110027

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.



Menyetujui

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Resi Marina, S.E., M.Si. Pembimbing I	<u>21-Juli-2025</u>	
2. Amandin, S.Pt., M.M. Pembimbing II	<u>21-Juli-2025</u>	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN : 022057601

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

Disusun Oleh

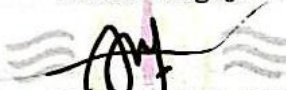
Nama : Finura Okthavia Pandhea Monika. P

NIM : 2021110027

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji


Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Anggota Penguji I


Amandin, S.Pt., M.M

NIDN.0207088802

Anggota Penguji II


Yudi Tusri, S.E., M.Si

NIDN. 0214087201

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M
NIDN : 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

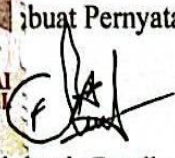
Nama : Finura Okthavia Pandhea Monika.P

NIM : 2021110027

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar kesarjanaan.

_____, Juli 2025
_____, buat Pernyataan,


Finura Okthavia Pandhea.M.P
NIM. 2021110027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Menulis itu soal mendengarkan suara hati,. Kapan pun kau merasa dunia tidak mendengarkanmu, menulislah"

"Segala sesuatu yang dimulai, maka harus diakhiri"

"mungkin prosesnya cukup lama dan tak mudah, tapi endingnya bikin tak berhenti bilang ALHAMDULILAH"

~Finura Okthavia Pandhea.M.P~

Kupersembahkan kepada:

1. Ayahanda Tercinta
2. Ibunda Tercinta
3. Adik Beradik saudara sekandung
4. Seluruh keluarga besar
5. Seluruh sahabat seperjuangan organisasi
6. Seluruh rekan-rekan kelas Manajemen A
7. Dosen Pembimbing I dan II
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
9. Teman Seperjuangan tanpa terkecuali
10. Almamater Tercinta
11. Dan untuk dia yang jauh disana

PENGARUH KEPEMIMPINA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EPSINDO JAYA PRATAMA KOTA PRABUMULIH

Oleh:

Finura Okthavia Pandhea Monika Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih

Email: finuraoktha1210@gmail.com

ABSTRAK

Finura Okthavia Pandhea Monika Putri, Pengaruh Kepemimpina Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih, (Di bawah bimbingan Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. dan Bapak Amandin, S.Pt., M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpina Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari seluruh Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 5,369 + 0,759 X_1 + (0,137) X_2$ Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. $0,000 < 0,05$. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

Finura Okthavia Pandhea Monika Putri, The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. Epsindo Jaya Pratama, Prabumulih City. (Mr. Amandin, S.Pt., M.M. and Mrs. Resi Marina, S.E., M.Si.).

This study aims to determine whether there is an Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. Epsindo Java Pratama Prabumulih City. The population and sample in this study were 60 people from all employees of PT. Epsindo Jaya Pratama Prabumulih City. The analytical technique used is a double linear analysis processed using the help of the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26.

The results of this study indicate that there is an Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. Epsindo Jaya Pratama Prabumulih City with a significant F of $0.000 < 0.05$. Multiple linear regression equation $Y = 5.369 + 0.759 X_1 + (0.137) X$: The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. Epsindo Jaya Pratama Prabumulih City $0.000 < 0.05$. There is an Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. Epsimdo Jaya Pratama Prabumulih City with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Employee Performance, Leadership and Work Discipline

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan mendatang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Haidir Wady, S.E., M.Si. selaku Ketua Yayasan Pendidikan Prabumulih.
3. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Pembimbing II sekaligus Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini
5. Ibu Resi Marina, S.E, M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Alfian, S.P. selaku Kepala PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih beserta jajaran yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.
8. Bapak/Ibu Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
9. Kedua orang tua yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun material sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini.
10. Seluruh teman seperjuangan di kelas Manajemen A Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
11. Para sahabat saya yang saling mendukung, membantu dan memberikan dorongan serta semangat untuk mengerjakan skripsi ini dan terima kasih atas pengalaman selama masa perkuliahan berlangsung.

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik mereka semua, Amin.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kepemimpinan	7
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.1.1. Jenis-Jenis Kepemimpinan	7
2.1.1.2. Indikator Kepemimpinan.....	8
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	8
2.1.2. Disiplin Kerja	9
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	9
2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	9
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja	10
2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10

2.1.3. Kinerja Karyawan	11
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	11
2.1.3.2. Indikator Kinerja	11
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.2 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Kerangka Pemikiran	15
2.4 Hipotesis Penelitian	15
BAB III METODELOGI PENELITIAN	16
3.1 Metode Penelitian	16
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.2.1. Lokasi Penelitian	17
3.2.2. Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi dan Sampel	17
3.3.1. Populasi	17
3.3.2. Sampel	18
3.4 Uji Instrumen	18
3.4.1. Uji Validitas	19
3.4.2. Uji Reabilitas	19
3.5 Operasional Variabel Penelitian	20
3.5.1. Variabel Independen	20
3.5.2. Variabel Dependen	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6.1. Jenis dan Sumber Data	23
3.6.1.1. Jenis Data	23
3.6.1.2. Sumber Data	23
3.7 Teknik Analisis Data	24
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	24
3.7.2. Metode Regresi Linear Berganda	26
3.8 Uji Hipotesis.....	27

3.8.1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	27
3.8.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	27
3.8.3. Koefisien Determinasi (R ²)	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	29
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih	29
4.1.2. Visi dan Misi PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih	31
4.1.3. Struktur Organisasi	33
4.1.4. Gambaran Umum Responden	34
4.1.5. Tanggapan Responden Mengenai Item-Item Pertanyaan	36
4.2 Hasil Uji Instrumen	42
4.2.1. Hasil Uji Validitas	42
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	44
4.2.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	45
4.2.3.1. Uji Normalitas	45
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas	47
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas	48
4.2.3.4. Uji Regresi Linier Berganda	49
4.3. Uji Hipotesis	51
4.4.2. Uji t (Regresi Parsial)	51
4.4.3. Uji F (Regresi Simultan)	53
4.4.4. Koefisien Determinasi (R ²)	54
4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	21
Tabel 4.1 Responden Menurut Usia	34
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	35
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan	35
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	37
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan	39
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	47
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.12 Hasil Uji t	52
Tabel 4.13 Hasil Uji F	53
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 4.1 Grafik P-Plot	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	63
Lampiran 2 Tabulasi Data	65
Lampiran 3 Hasil SPSS	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang berkaitan dengan pengelolaan, pengembangan, dan pengaturan tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia dianggap salah satu hal penting karena mereka memiliki peran sentral dalam kesuksesan dan perkembangan suatu organisasi atau masyarakat.

Dengan adanya sumber daya yang baik dalam suatu perusahaan dan pemanfaatan sumber daya yang secara efektif dan efisien, maka akan dihasilkan suatu produk yang berkualitas, hasil kerja yang optimal dan produktivitas yang tinggi juga. Untuk menghasilkan output yang efektif dan efisien tidak akan lepas dari peran kinerja karyawan Menurut Sinambela dan Lestari (2021), sikap karyawan terhadap pekerjaannya merupakan bagian dari kinerja mereka. Untuk menjaga produktivitas perusahaan, kinerja karyawan sangat penting (Darmawan, 2021). Setiap bisnis harus mempertimbangkan semua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Putra et al., 2019).

Pentingnya sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visinya untuk

memenuhi misinya, sangatlah dipengaruhi oleh kualitas orang atau pegawainya yang berbakat.

Menurut Suryani et al, (2020), sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja seorang individu maupun kelompok sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu perusahaan yang diterapkan. Tujuan organisasi dapat dilaksanakan efektif atau berhasil apabila telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari sekian banyak tujuan suatu organisasi ialah kinerja karyawan.

Nugraha, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Menurut Jufrizen dan Fadilla (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui absensi (kedisiplinan) Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan, kepemimpinan. Menurut Muizu (2019), menjelaskan bahwa pada awal perkembangannya, kepemimpinan berpusat pada ciri pemimpin, kemudian mengalami pergeseran dengan penekanan ke arah berpikir tentang keikutsertaan para pengikut di dalam kepemimpinan, dengan memberikan pengaruh timbal balik untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Agar tercipta disiplin kerja yang baik dari karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Supaya karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan.

Menurut Afandi dalam Meinitasari (2023:18) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut.

Fenomena Berdasarkan observasi awal pada PT. Epsindo Jaya Pratama ditemukan berberapa masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja, dimana kepemimpinan masih kurang memberikan arahan, kurang profesional jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya,

dan begitu juga dengan disiplin kerja menjadi penting dalam setiap individu. Dari observasi yang dilakukan masih banyak karyawan yang belum menerapkan disiplin kerja yang sesuai standar, seperti datang tidak tepat waktu, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Epsindo Jaya Pratama (EJP) Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Epsindo Jaya Pratama kota prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Epsindo Jaya kota prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Epsindo Jaya Pratama kota prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Epsindo Jaya Pratama kota prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang akan didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Bagi Akademik

Menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian dibidang yang sama pada waktu yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan terkait dengan kepemimpinan dan disiplin kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan uraian tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran untuk mempermudah dalam menentukan variabel penelitian sebagai jawaban dugaan sementara atas masalah yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data untuk mempermudah dalam melakukan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan terkait mengenai objek penelitian, hasil dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan terkait kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Yukl dalam Adiawaty (2020) kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins dalam Adiawaty (2020) mengatakan, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memotivasi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas mencakup pengaruh pada proses menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, dan pengaruh pada peningkatan kelompok dan budaya.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Hengki Mangiring (2021:120) terdapat 4 jenis-jenis gaya kepemimpinannya antara lain :

1. Kepemimpinan demokratis, Bersifat delegatif dan mengajak anggotanya berpartisipasi dalam membuat keputusan
2. Kepemimpinan otokratis, Pemimpin memiliki kekuasaan dan tanggung jawab penuh
3. Kepemimpinan afiliatif, Memberikan saran-saran dan memotivasi agar anggota timnya lebih aktif dalam memberikan ide dan pendapat

4. Kepemimpinan visioner, Pemimpin yang berorientasi ke masa depan di mana selalu menginspirasi serta mendorong anggotanya, berpegang teguh pada visi, misi, arah dan tujuan yang telah ditetapkan, dan mendorong agar menjalankan tugas-tugasnya sejalan dengan tujuan besar yang ingin dicapai organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam (Citra & Fahmi, 2019) , ada enam indikator untuk mengukur kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut McGregor (Harahap dan Khair, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat
2. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
3. Batas standar pendidikan dan pelatihan
4. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
5. Perubahan dalam organisasi kerja
6. Pengaruh dari serikat dagang

7. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya yang pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan
8. Peraturan pemerintah.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturanyang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin (Jepry & Mardika, 2020). Seperti yang dinyatakan oleh Onsardi & Putri (2020), "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya."

Rivai dalam Pranitasari & Khotimah (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.2.2 Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut Ilahi dalam Pranitasari dan Khotimah (2021), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

1. *Self imposed discipline* adalah disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri.

2. *Command discipline* adalah disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019:94) disiplin kerja dibagi dalam empat indikator antaranya adalah :

1. Taat terhadap peraturan tingkah laku
2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap peraturan perusahaan
4. Taat terhadap aturan waktu

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pemimpin mempengaruhi sikap atau kebiasaan pegawai secara langsung, baik melalui lingkungan atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi mereka sendiri. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik untuk mendapatkan disiplin yang baik. Menurut Menurut Khoirinisa (2019), dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020): Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kompri dalam Hermawan (2021) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah pencapaian atau hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar pekerjaan dalam suatu perusahaan berdasarkan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada indikator, menurut Robbins dalam buku (Kristanti & Pangastuti, 2019:37):

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang didapatkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Adhari dalam Milala (2022) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah

kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

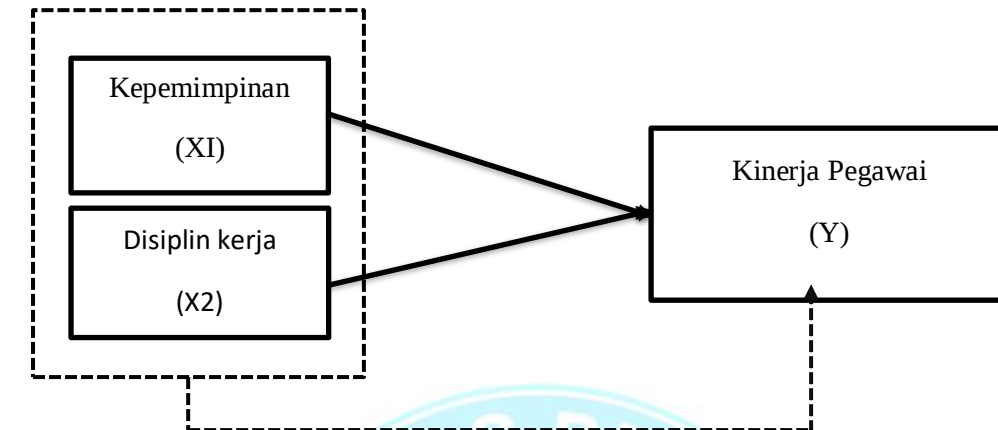
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian dan tahun	Sampel penelitian	Variabel Dan metode Analisis	Hasil
Indah Nur'ain (2022)	76 Responden CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran	1. Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) Metode analisis : analisis regresi berganda	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA. 3. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Bank BCA.
Sovia Zahrianti Erika (2020)	30 Responen PG Rejo Agung Baru Madiun	1. Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) Metode analisis : analisis regresi berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun 3. Secara simultan, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Kiki Lestari Dan Agung Budiatmo (2018)	82 Responden karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus	1. Disiplin kerja (X1) 2. Motivasi kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y) Metode analisis: analisis regresi berganda	1. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan 4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

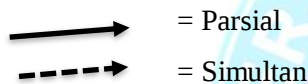
Sumber: Diolah dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitiannya dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Keterangan:



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H2: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H3: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode merupakan alat untuk mencapai tujuan dan penelitian adalah suatu proses pengumpulan informasi untuk meningkatkan dan memodifikasi penyelidikan, jadi metode penelitian yaitu suatu cara ilmiah yang dipakai dalam penyelidikan dan kegunaan tertentu. Menurut Subagyo dalam Kharirina et al., (2022) Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala sesuatu permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono dalam Khairina et al., (2022) metode penelitian adalah cara untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pemikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Santika dan Suastika dalam Wahyuni et al., (2022), analisis deskriptif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase, mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Sianipar (2022), Metode kuantitatif dapat 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola, dan menerapkan data dalam pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel, yaitu Kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini dilakukan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih yang terletak di Jl. Lingkar Timur, Tj. Raman, Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan dari tanggal 10 bulan September 2024 sampai dengan tanggal 25 bulan Mei 2025 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Handayani dalam Mahastri (2022), Populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih yang berjumlah 60 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sehingga kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel ini harus merupakan kesimpulan atas populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* merupakan pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi, dan penentuannya tidaklah acak. Sedangkan untuk pengujiannya menggunakan metode teknik sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Dengan populasi yang berjumlah 60 Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 60 orang karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

3.4 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono dalam Imam (2022), Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Contoh instrumen penelitian yaitu tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami. Pengumpulan data dalam

penelitian ini didapat dari pengolahan data primer yang didapat dari kuesioner, dengan tujuan agar kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga didapatkan keabsahannya.

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur, Ghazali dalam (Tanjung, dkk 2021). Untuk uji validitas, tabel r diperoleh dari rumus $df = n - 2$, di mana n adalah jumlah

peserta, dan tingkat signifikan r tabel adalah 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator konstruk atau variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliable atau handal. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, dan pengujian reliabilitas ini dilakukan menggunakan program komputer SPSS.

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Hermawan (2020), operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan (X1)
2. Disiplin Kerja (X2)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Sehingga operasional variabel merupakan keseluruhan nilai yang terdiri dari tanda atau objek penelitian yang dapat diukur dan juga diamati. Operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian adalah hubungan Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Pabumulih dapat dilihat dalam tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah pertanyaan
Kepemimpinan (X1)	Menurut Yukl (Adiawaty, 2020) kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.	1. Kemampuan mengambil keputusan	1- 2
		2. Kemampuan mengendalikan kan emosional.	3-4
		3. Kemampuan mengendalikan kan bawahan	5-6
		4. Kemampuan komunikasi	7
		5. Kemampuan memotivasi	8
		6. Tanggung jawab	9-10
Disiplin Kerja (X2)	Rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin. (Jepry & Mardika, 2020)	1. Taat terhadap peraturan tingkahlaku	1-2
		2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3-4
		3. Taat terhadap peraturan perusahaan	5-7
		4. Taat terhadap aturan waktu	8-10
Kinerja (Y)	Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kompri (Hermawan, 2021)	1. Kualitas kerja	1-3
		2. Kuantitas	4-6
		3. Efektivitas	7-8
		4. Kemandirian	9-10

Sumber : Diolah dari berbagai jurnal

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap responden yang telah ditunjuk sebagai sampel yang dibutuhkan untuk pembahasan data yang digunakan pada penelitian. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu Kuisisioner.

Menurut Sugiyono dalam Prawiyogi (2021), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang didapat dalam penelitian ini merupakan jawaban atas kuesioner yang disebarkan kepada seluruh Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

Menurut Sugiyono dalam Syarifuddin (2021), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) Skor 5
2. Setuju (S) Skor 4
3. Cukup Setuju (CS) Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1

3.6.1 Jenis Dan Sumber Data

3.6.1.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian ini maka jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data berupa angka-angka yang didapat dari PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih seperti data jumlah pegawai maupun data lainya yang dapat menunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang didapat dari PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum instansi, kuesioner dan data lainya yang menunjang penelitian.

3.6.1.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Berikut adalah penjelasan dari kedua jenis data tersebut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Tanjung, dkk 2021). Dalam penelitian ini, data primer terdiri dari pendapat langsung yang diberikan responden melalui kuesioner yang mereka isi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Tanjung,

dkk 2021). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari data target efisien produksi PT. Epsindo Jaya pratama Kota Prabumulih.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka atau numerik (statistik). Maksudnya adalah penelitian tersebut berkaitan dengan penjabaran dengan angka-angka statistik.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Tanjung, dkk 2021), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah distribusi data yang dikumpulkan normal atau tidak, metode uji statistik non-parametrik KomogorovSmirnov (K-S) digunakan. Nilai signifikan variabel diperiksa untuk mengetahui apakah distribusi data normal; jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka distribusi data dianggap normal. Selain itu, pemeriksaan output plot normal. Ketika

penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot, asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas, menurut Gozhali (Syafira, dkk 2019). Seharusnya, dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi di antara variabel independen, atau variabel bebas. Salah satu variabel independen dianggap ortogonal jika nilai korelasi mereka dengan satu sama lain sama dengan 0.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance $>0,1$ dan nilai VIF <10 maka tidak ditemukan adanya multikolonieritas.
2. Jika nilai Tolerance $<0,1$ dan nilai VIF >10 maka ditemukan adanya multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam kasus di mana variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, fenomena ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variasi tersebut berbeda, fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Gaya homoskedastisitas atau heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi yang baik, menurut Ghazali (Sugiarto,

2019) Uji gletser-mereges nilai residual terhadap variabel independen digunakan untuk mengidentifikasi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2023), Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Persaman regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Kepemimpinan

X2 : Disiplin kerja

a : Konstanta

b_1 - b_2 : Koefisien regresi variable bebas X_1 dan X_2

e : Standart error (tingkat kesalahan) 0,05 (5%)

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu melakukan pengujian pada koefisien regresi secara sebagian/parsial. Uji-t tersebut pada dasarnya memperlihatkan seberapa besar pengaruh variable independen (X) yang secara individual menjelaskan variasi dalam variable dependen (Y). Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan (dk) dengan ukuran $n-2$. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
2. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya memperlihatkan apakah seluruh variable independen ataupun variable independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama terhadap variable dependen. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian

memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian yaitu dimana:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran yang digunakan untuk menentukan seberapa baik variabel independen (X_1 dan X_2) berkorelasi dengan variabel dependen (Y) dalam persamaan regresi. Dengan melihat koefisien determinasi, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Jika nilai R^2 rendah, itu menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati angka satu, itu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut Ghazali dalam (Tanjung, dkk 2021). Rumus yang digunakan adalah :

Dimana :

R = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

PT. Epsindo Jaya Pratama adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang pabrikan dan pengembangan *Electric Submersible Pump System (ESPS)* dan *Horizontal Pumping System (HPS)*. Peralatan tersebut banyak digunakan dalam industri pertambangan minyak dan gas bumi baik di Indonesia ataupun di mancanegara.

PT. Epsindo Jaya Pratama (EJP) Didirikan pada tahun 1999, dimana pada awalnya perusahaan kami menitikberatkan hanya pada penyediaan suku cadang, bahan baku dan aksesoris *Electric Submersible Pump System (ESPS)* serta memberikan pelayanan, jasa perbaikan, perawatan dan *layanan lapangan* bagi pelanggan. Saat ini PT. EJP telah menjadi satu produsen *Electric Submersible Pump System (ESPS)* yang memiliki fasilitas penelitian dan pengembangan, didukung dengan peralatan yang lengkap serta kami memiliki Tenaga Ahli Nasional yang berpengalaman di bidang *Electric Submersible Pump System (ESPS)* dan *Horizontal Pumping System (HPS)* untuk memproduksi suku cadang di dalam negeri, untuk memenuhi ketentuan pemerintah Indonesia.

Kami sangat menyadari pentingnya mutu dan pelayanan produk/jasa kepada pelanggan dan pihak-pihak yang menggunakan ESPS dan HPS dengan standar aturan yang berlaku secara Nasional maupun Internasional, maka kami menerapkan System Management Mutu dengan standar ISO Edisi 9001:2008.

Baca selengkapnya mengenai produk EJP :

1. Sistem pemompaan horizontal
2. HPS Sentrifugal tahap
3. System ESP : sistem electric submersible pumping merupakan metode pemompaan bawah tanah yang digerakan dan dikontrol secara elektronis.

Umumnya pompa ESP terdiri dari beberapa komponen seperti motor, pelindung, pemisah gas dan pompa yang mempunyai konfigurasi spesifik yang dirancang sesuai untuk kapasitas produk pada sumur minyak.

Sistem ini menyediakan terjemahan terhadap ukuran serta besarnya kapasitas aliran yang diinginkan.

1. Seri pompa
2. Seri pelindung
3. Seri motor
4. Seri intake
5. Peralatan permukaan
 - a. Transformator
 - b. Papan tombol
 - c. Kontak sambungan
 - d. Kabel ekstensi motor
 - e. Produk lain-lain

6. Aksesoris

Pompa ESP adalah *sentrifugal* yang terdiri dari *impeler* dan *diffuser* yang bergerak secara *sentrifugal* dengan motor penggerak untuk mengalirkan fluida.

Tipe pompa yang dipakai bervariasi tergantung dari besarnya volume cairan yang ingin dihasilkan. Motor sebagai daya penggerak pompa ditentukan dari tipe dan kapasitas pompa yang dipakai untuk menentukan horse powernya.

Keuntungan dari sistem pompa submersible listrik:

1. Pompa ESP mampu menjangkau kapasitas kecil hingga besar yaitu mulai dari 100 BFPD hingga 60.000 BFPD dan dapat dipakai pada kedalaman hingga 15.000 FT
2. Dapat dipakai di sumur miring, sumur lepas pantai ataupun di daratan.
3. Mudah dalam pengoperasiannya
4. Biaya untuk menuangkan fluida rendah dan pemeliharaan yang mudah sehingga mempunyai nilai ekonomis tinggi.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih

1. Visi

“Membangun industri Oilwell *Electric Submersible Pumping System (ESPS)*, *Horizontal Pumping System (HPS)* berikut suku cadang dengan menggunakan sumber daya dan teknologi dalam negeri sehingga dapat mengurangi ketergantungan perusahaan perminyakan Indonesia dalam menggunakan *Electric Submersible Pump System (ESPS)* pada produk import”

2. Misi

- a. Menjadi perusahaan pelopor di Indonesia yang mampu memproduksi ESPS dan HPS berikut suku cadang serta aksesoris yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing dengan produk luar negeri.

- b. Menjadi Perusahaan yang menerapkan standar operasi yang berskala internasional.
- c. Mensukseskan program pemerintah untuk menghemat devisa negara serta menciptakan lapangan kerja dalam negeri dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta teknologi.

Kami memiliki divisi *engineering* yang melakukan penelitian dan pengembangan keseluruhan produk ESP di Indonesia dan sangat mendukung kesuksesan operasi dan produksi dalam negeri. Kami memiliki dua fasilitas bengkel atau pabrikan untuk mendukung kebutuhan pelanggan di Indonesia maupun di mancanegara.

Seluruh fasilitas workshop kami mampu melayani antara lain:

1. Riset dan pengembangan produk
2. *Teknik* dan manufaktur
3. Perawatan dan perbaikan peralatan ESP / HPS
4. *Sewa Sistem ESP / HPS Lengkap*
5. Dan layanan jasa lainnya

Dengan menggunakan peralatan teknologi terbaru untuk mendukung perakitan dan pengujian hasil produksi, PT. Epsindo Jaya Pratama mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas internasional dan dapat diandalkan.

Fasilitas bengkel PT. Epsindo Jaya Pratama antara lain:

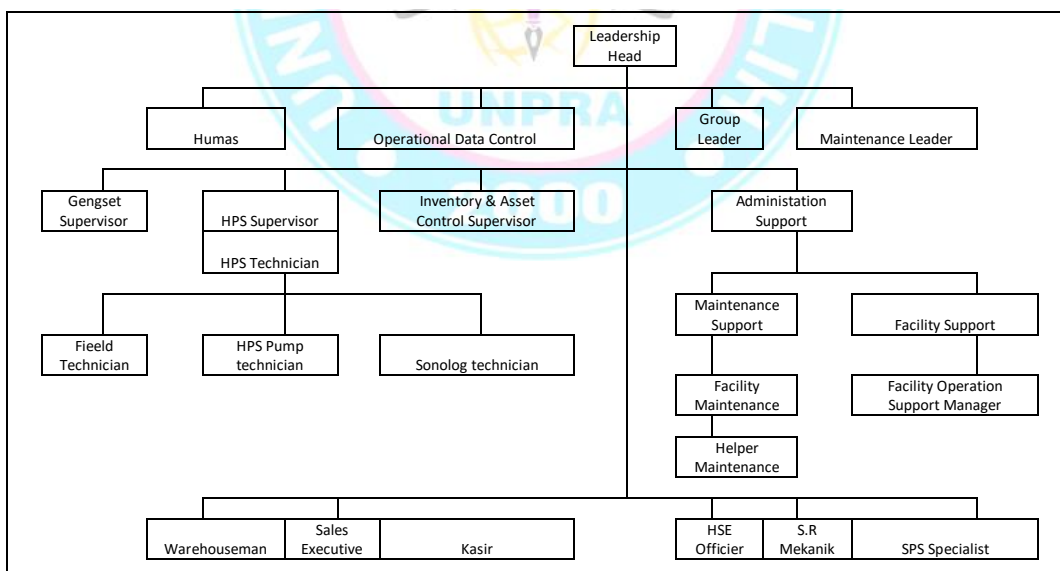
1. Jasa pelayanan mobilisasi & demobilisasi.
2. DIFA, perbaikan, perakitan peralatan ESP dan kelengkapan.
3. *Pernis oven* dan *perlakuan panas Motor Stator* .
4. Manajemen pergudangan dan persediaan suku cadang ESP.

5. Perawatan dan perakitan *Variable Speed Drive & Switchboard*.
6. Perbaikan dan pengujian *Kabel Listrik ESP*.
7. Perakitan dan perbaikan *motor lead extension* (MLE)
8. Laboratorium QA / QC
9. Pengujian peralatan ESP dengan menggunakan sistem komputerisasi.
10. dan fasilitas lainnya

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam suatu kerjasama.

Secara umum, struktur organisasi yang terdapat pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dapat dilihat pada gambar berikut.



4.1.4. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih” untuk mengimpementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 60 responden dimana semua responden yang berjumlah 60 orang tersebut mendapatkan kuesioner, semua kuesioner telah di kembalikan dan semua dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

4.1.4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik respondenn berdasarkan usia pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dapat di lihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19 – 24	-	-
2	25 – 29	3	5%
3	30 – 34	4	6,7%
4	>35	53	88,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang mengikuti penelitian ini meliputi responden dengan usia 19 – 24 tahun sebanyak 0 responden dengan tingkat persentase 0%, responden dengan usia 25 – 29 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5%, responden dengan usia 30 – 34

tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 6,7%, responden dengan usia >35 tahun dengan tingkat persentase 88,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Epsindo jaya pratama Kota Prabumulih berusia >35 tahun sebanyak 53 orang.

4.1.4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dapat di lihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	47	78,3%
2	Perempuan	13	21,7%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.2 di atas dapat di ketahui jumlah jenis kelamin untuk jenis laki – laki yaitu sebanyak 47 orang dengan tingkat persentase 78,3%, dan perempuan yaitu sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 21,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki yang lebih dominan dibanding perempuan.

4.1.4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dapat di lihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	7	11,7%
2	D3	9	15%
3	Sarjana	39	65%
4	Magister	5	8,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 7 orang dengan tingkat persentasi 11,7%, responden yang berpendidikan Akademi/Diploma sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 15%, responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase 65%, responden yang berpendidikan Magister sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang ada pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih berpendidikan sebagai sarjana (S1).

4.1.5 Tanggapan Responden Mengenai Item – Item Pertanyaan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Analisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk pernyataan - pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel. Kemudian jawaban responden didapat dari gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum, sum.

Menurut sugiyono (2022) analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

Nilai maskimum: 5

Nilai minimum: 1

Rentang skala : $5-1=4$

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah:

1. 1,0 - 1,80 = Sangat Tidak Baik

2. 1,81 - 2,60 = Tidak Baik

3. 2,61 - 3,40 = Kurang Baik

4. 3,41 - 4,20 = Baik

5. 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

4.1.5.1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana tanggapan dari responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja karyawan (n=60)

N O	Kinerja karyawan	frekuensi										TOTAL		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya bekerja dengan teliti	26	130	26	104	8	24	0	0	0	0	60	258	4,30
2	Saya bekerja agar mengutamakan hasil yang sempurna	27	135	23	92	10	30	0	0	0	0	60	257	4,28
3	Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan kemampuan diri dalam melaksanakan pekerjaan	32	160	20	80	8	24	0	0	0	0	60	264	4,40
4	Saya lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai	16	80	33	132	11	33	0	0	0	0	60	245	4,08

5	Saya merasa ingin mendapatkan jobdesk yang lebih banyak, sehingga tidak terkesan santai	19	95	34	136	7	21	0	0	0	0	60	252	4,20
6	Saya mengutamakan kuantitas dibanding kualitas	27	135	28	112	5	15	0	0	0	0	60	262	4,37
7	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan efektif	15	75	34	136	11	33	0	0	0	0	60	244	4,07
8	Efektivitas merupakan kunci utama dalam menjalankan jobdesk	17	85	23	92	20	60	0	0	0	0	60	237	3,95
9	Berusaha semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan jobdesk dengan mandiri, tanpa bantuan rekan kerja lain	16	80	31	124	13	39	0	0	0	0	60	243	4,05
10	Selalu mengutamakan pekerjaan saya terlebih dahulu dibandingkan membantu rekan kerja lain.	20	100	35	140	5	15	0	0	0	0	60	255	4,25
Total Nilai Rata-Rata														4,20

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dengan nilai total rata - rata sebesar 4,20 menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dengan nilai terendah sebesar 4,05 menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan jobdesk dengan mandiri tanpa bantuan orang lain. Dan nilai paling terendah sebesar 3,95 menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan efektivitas dalam menjalankan jobdesk. Maka

berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.5.2 Tanggapan Responden Mengenai kepemimpinan (X_1)

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap variabel kepemimpinan (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan (X_1). Dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (n=60)

NO	KEPEMIMPINAN	FREKUENSI										TOTAL		$\bar{x}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pimpinan saya mampu dalam mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada.	15	75	30	120	15	45	0	0	0	0	60	240	4,00
2	Pemimpin saya selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan	16	80	33	132	11	33	0	0	0	0	60	245	4,08
3	Pemimpin saya menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya	18	90	28	112	12	36	2	4	0	0	60	242	4,03
4	Pimpinan saya selalu bisa mengendalikan emosinya.	12	60	31	124	15	45	1	2	1	1	60	232	3,87
5	Pemimpin saya membuat para bawahan tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya.	21	105	26	104	13	39	0	0	0	0	60	248	4,13
6	Pimpinan saya mampu dalam mengendalikan setiap karyawannya dengan baik.	14	70	36	144	9	27	1	2	0	0	60	243	4,05

7	Pimpinan saya dapat menjelaskan maksud dengan baik dari setiap tugas yang diberikan.	30	150	21	84	9	27	0	0	0	0	60	261	4,35
8	Pimpinan saya selalu mampu memberikan motivasi untuk para karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal.	10	50	34	136	16	48	0	0	0	0	60	234	3,90
9	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat	24	120	22	88	13	39	1	2	0	0	60	249	4,15
10	Pimpinan saya sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya.	18	90	36	144	6	18	0	0	0	0	60	252	4,20
Total Nilai Rata-Rata														4,08

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kepemimpinan dengan nilai total rata - rata sebesar 4,08 menunjukkan bahwa kepemimpinan baik. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan dengan nilai terendah sebesar 3,90 menunjukkan bahwa mereka menyelesaikan laporan sesuai dengan keadaan. Dan nilai paling terendah sebesar 3,87 menunjukkan bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih untuk terus meningkatkan kepemimpinan.

4.1.5.3 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_2)

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap variable Disiplin kerja (X_2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan Disiplin kerja (X_2). Dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (n=60)

N O	DISIPLIN KERJA	FREKUENSI										TOTAL		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya taat terhadap sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan.	26	130	26	104	8	24	0	0	0	0	60	258	4,30
2	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	27	135	23	92	10	30	0	0	0	0	60	257	4,28
3	Saya taat menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan.	21	105	28	112	10	30	1	2	0	0	60	249	4,15
4	Saya taat menjaga hubungan baik sesama rekan kerja	29	145	17	68	14	42	0	0	0	0	60	255	4,25
5	Saya bersikap sopan dalam bekerja	23	115	21	84	16	48	0	0	0	0	60	247	4,12
6	Saya taat terhadap aturan S.O.P yang berlaku	23	115	20	80	16	48	1	2	0	0	60	245	4,08
7	Saya menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	24	120	21	84	13	39	2	4	0	0	60	247	4,12
8	Saya datang tepat waktu sesuai jam kerja	16	80	23	92	15	45	4	8	2	2	60	227	3,78
9	Saya taat terhadap aturan tepat waktu terhadap perusahaan	21	105	27	108	8	24	4	8	0	0	60	245	4,08

10	Saya pulang sesuai jam pulang	17	85	24	96	17	51	2	4	0	0	60	236	3,93
Total Nilai Rata-Rata														4,11

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja dengan nilai total rata - rata sebesar 4,11 menunjukkan bahwa disiplin kerja baik. Tanggapan responden terhadap disiplin kerja dengan nilai terendah sebesar 3,93 menunjukkan bahwa atasan memerintahkan untuk bekerja sesuai tugas, pokok, dan fungsi. Dan nilai paling terendah sebesar 3,78 menunjukkan bahwa penerangan di ruang kerja telah sesuai kebutuhan. Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih untuk terus meningkatkan disiplin kerja.

4.2 Hasil Uji Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r dan r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
3. r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected items-total correlation*.
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Pada tahap survey, kuesioner berisikan 10 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas yaitu Kepemimpinan , Disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji validitas

No.	Indikator	rtabel	rhitung	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)			
	KK 1		0,596	Valid
	KK 2		0,568	Valid
	KK 3		0,625	Valid
	KK 4		0,586	Valid
	KK 5	0,2542	0,559	Valid
	KK 6		0,465	Valid
	KK 7		0,554	Valid
	KK 8		0,490	Valid
	KK 9		0,562	Valid
	KK 10		0,329	Valid
2.	Kepemimpinan (X1)			
	K 1		0,627	Valid
	K 2		0,621	Valid
	K 3		0,328	Valid
	K 4		0,796	Valid
	K 5	0,2542	0,568	Valid
	K 6		0,694	Valid
	K 7		0,435	Valid
	K 8		0,368	Valid
	K 9		0,433	Valid
	K 10		0,408	Valid
3.	Disiplin Kerja (X2)			
	DK 1		0,596	Valid
	DK 2		0,355	Valid
	DK 3		0,514	Valid
	DK 4		0,717	Valid
	DK 5	0,2542	0,593	Valid
	DK 6		0,644	Valid
	DK 7		0,383	Valid
	DK 8		0,431	Valid
	DK 9		0,558	Valid
	DK 10		0,577	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Dari tabel 4.8 diatas pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antar skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki korelasi diatas r tabel 0,2542. Pada hasil dapat dilihat bahwa

nilai *corrected item-total correlation* (r-hitung) pada 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur di nilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan di nilai pengukurannya tidak berubah – ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronbach Alpha* dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha $> 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,711	0,6	Reliabel
X2	0,718	0,6	Reliabel
Y	0,723	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,711, variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,718 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,723. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.2.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikoloneritas, uji hesteroskedatisitas, uji korelasi. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam uji normalitas untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu dengan pendekatan grafik dan *Kolmogorov smirnov*. Pada pendekatan grafik, data yang berdistribusi normal apabila titik mengikuti data pada garis diagonal. Dan pada tabel *Kolmogorov smirnov*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya. Terlihat pada gambar 4.1 bawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75889761
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.068
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

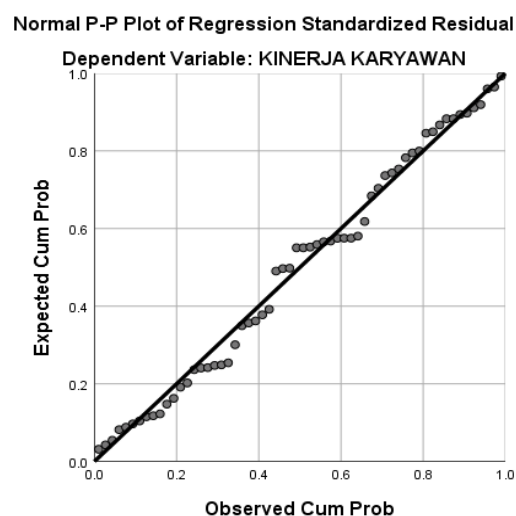
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Gambar Grafik *Kolmogorov smirnov*

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai sinifikansinya $0,2001 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan di bandingkan dengan garis diagonalnya.

Gambar 4.1 Grafik *P-Plot*



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan gambar 4.1 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan mengetahui dari nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$ Pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.369	2.761		1.945	.057		
	KEPEMIMPINAN	.759	.068	.792	11.178	.000	.803	1.246
	DISIPLIN KERJA	.137	.059	.165	2.325	.024	.803	1.246

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

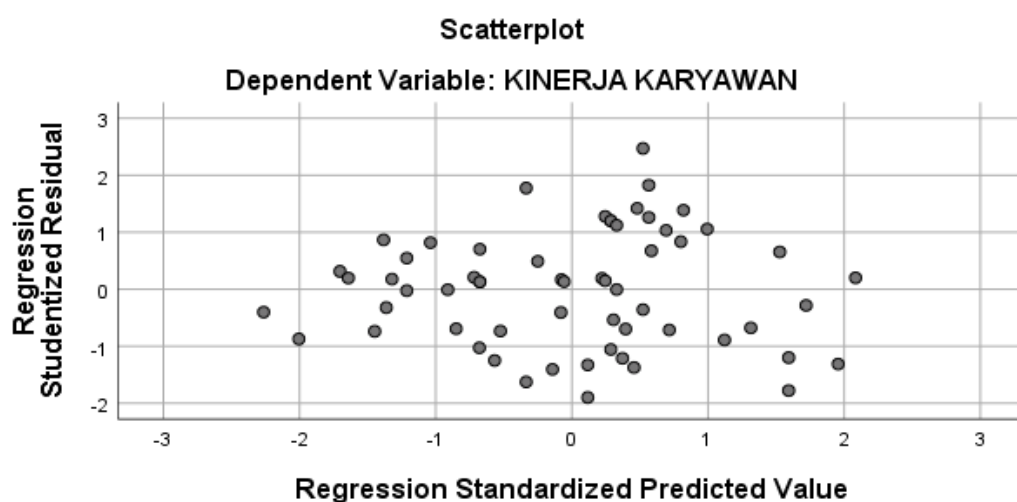
Berdasarkan Tabel 4.10 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Kepemimpinan (X_1) sebesar 1.246 dengan nilai *tolerance* 0,803, dan nilai VIF untuk disiplin kerja (X_2) sebesar 1.246 dengan nilai *tolerance* 0,803. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas dan layak digunakan.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.2 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.2.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Berikut ini adalah rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi dari Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi dari Disiplin Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

e = Error

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.369	2.761		1.945	.057		
	KEPEMIMPINAN	.759	.068	.792	11.178	.000	.803	1.246
	DISIPLIN KERJA	.137	.059	.165	2.325	.024	.803	1.246

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah 2025 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.11 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.369 + 0,759X_1 + 0,137X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5.369 artinya apabila Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah nol (0) maka Kinerja karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih nilai nya sebesar 5.369
- Koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,759 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan. Jadi, apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dimana faktor-faktor lain tersebut

konstan maka akan dapat meningkatkan tingkat variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,759 satuan.

- c. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,137 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_2) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,137 satuan.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, $\text{sig} > 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, $\text{sig} < 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Terlihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.369	2.761		1.945	.057		
	KEPEMIMPINAN	.759	.068	.792	11.178	.000	.803	1.246
	DISIPLIN KERJA	.137	.059	.165	2.325	.024	.803	1.246

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data yang dioalah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $thitung > ttabel$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $thitung < ttabel$. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dimana $thitung > ttabel$ atau $11.178 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H_1) diterima.

2. Pengaruh variabel Disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.325 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H_2) diterima.

4.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan $0,05$. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Sebagai berikut :

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612.320	2	306.160	95.607	.000 ^b
	Residual	182.530	57	3.202		
	Total	794.850	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $95.607 > 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, 2021 Uji determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model (Kepemimpinan dan disiplin Kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.762	1.78949

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,762 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Kepemimpin (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya

Pratama adalah sebesar 76,2% sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X_1 (Kepemimpinan) sebesar 0,759 artinya apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan (%), maka kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama akan meningkat sebesar 0,759 satuan. Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11.178 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H_2) menyatakan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X_2 (Disiplin kerja) sebesar 0,137 satuan artinya apabila variabel Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama (Y) akan meningkat sebesar 0,137 satuan. Variabel Disiplin kerja (X_2) memiliki ada pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.325 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Artinya

dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) Karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil uji F variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama. Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $95.607 > 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin kerja terhadap variabel kinerja (Y) Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama adalah sebesar 76.2% sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama melalui kepemimpinan dan disiplin kerja, serta objek dalam penelitian ini adalah PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 60 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama. Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11.178 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.325 > 2.001$ nilai signifikan sebesar $0.024 < 0.05$.
3. Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $95,607 > 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih
 - a. Karyawan diharapkan untuk tidak ragu dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi yang diperintahkan oleh atasan. Selain itu, perlunya peningkatan sarana dan prasarana sebagai penunjang bagi karyawan dalam bekerja.
 - b. PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja sejak dini dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih.
 - c. PT. Epsindo Jaya Pratama Kota Prabumulih hendaknya memiliki sikap positif dalam diri karyawan, misalnya dengan menanamkan kesadaran agar dapat menyelesaikan jobdesk dengan mandiri dan dapat menjalankan suatu jobdesk dengan efektif sehingga pada akhirnya dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah objek penelitian walaupun variable lain, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adiawaty, S.(2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Citra, Lola Melino. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 214-225.
- Ella Anastasya Sinambela, , Utami Puji Lestari (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*-Volume 10 Pages 178-190.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hengky Mangiring P, (2021). *Organisasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Hermawan. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang*. Retrieved Februari 6, 2024, from Repository Institut Itbis Widya Gama Lumajang: <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1253/>
- Imam, N. (2022). *Analisis Green Produk, Green Price, dan Green Promotion Terhadap Purchase Intention Pada Produk Herbalife Nutrition*. Retrieved 2023, from Repository Universitas Nusantara PGRI Kediri: <http://repository.unpkediri.ac.id/5061/>

- Jepry, J. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspress* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Jufrizen & Fadilla, P.H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 7 (1).
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khairina, S. R. (2022). Anti-Bacterial Ointment With Binahong Leaf Extract. *Journal Beauty and Cosmetology (JBC)*, 13-16.
- Khoirinisa, K. S. (2019). Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. *Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta*.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mahastri, A. N., Samuel, A. U., Tambani, A., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Campur di Manado. *Jurnal EMBA*, 2030-2039.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 15-31.
- Milala, J. A. (2022, Agustus 10). *Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastagi*. Retrieved Januari 31, 2024, from Digital Repository Universitas Quality Berastagi: <http://portaluqb.ac.id:808/470/>
- Muizu, dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, E-ISSN : 2655-5638. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol. 2 No. 1 2019.

- Nugraha, R. G., Dewi, K. H., & Izfaddlillah, T. (2022). Analysis of Leadership Style at Sukasari Village Office Sumedang. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 4(1), 72-76.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.
- Sianipar, M. E., Gaol, R. L., S. M., & Tanjung, D. S. (2022). Pengaruh Bullying Terhadap Keterampilan Sosial Anak Di Lingkungan Sekolah Di SD Negeri 066050 Di Kecamatan Medan Denai Denai. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., & Indah, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-10*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Syarifuddin, Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*.
- Wahyuni, N. P., Widiastuti, N. L., & Santika, I. G. (2022). IMPLEMENTASI METODE EXAMPLES NON EXAMPLES. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*.

Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. (2021, Desember). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1, 84-94.

