

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.DUTA PRIMA SINERGI SIDOARJO

Mufidatul Azizah

Email : mufidanovi8@gmail.com

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA 2021/2022

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Duta Prima Sinergi Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh seluruh populasi yakni karyawan/ti PT.Duta Prima Sinergi Sidoarjo digunakan sebagai responden yang berjumlah 50 orang karyawan terdiri dari 12 orang laki-laki dan 38 perempuan sebagai responden. Analisis penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, dan Hipotesis dengan pengolahan data yang menggunakan SPSS 21. Setelah dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan, jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Upah Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa variabel indenpenden atau terikat pada penelitian ini mampu menjelaskan 69% variasi dari variabel dependen atau bebas, dan sisanya yakni sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : **Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Upah Kerja, Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of leadership, work discipline, work wages on employee performance at PT. Duta Prima Sinergi Sidoarjo. This study uses quantitative methods, with sampling techniques using saturated samples where the entire population, namely employees of PT. Duta Prima Sinergi Sidoarjo is used as respondents, totaling 50 employees consisting of 12 men and 38 women as respondents. This research analysis uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption, Multiple Linear Regression, and Hypothesis with data processing using SPSS 21. After testing the proposed hypothesis, the results of this study indicate that the Leadership (X1) and Work Discipline (X2) variables have a significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, Work Wages (X3) have no significant effect on Employee Performance (Y). The results of the coefficient of determination show that the independent or dependent variable in this study is able to explain 69% of the variation of the dependent or independent variable, and the remaining 31% is influenced by other variables.

Keywords: **Leadership, Work Discipline, Wages, Employee Performance.**

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat masa global disaat ini Sumber daya manusia yang berkualitas ialah bagian yang sangat berharga didalam satu perusahaan untuk tercapainya cita cita sebuah komunitas ataupun perusahaan PT.DUTA PRIMA SINERGI, seiring dengan terjadinya perubahan-perubahan yang sangat begitu cepat saat berada di dalam aspek lingkungan kerja, maka setiap organisasi

atau perusahaan diharapkan mampu untuk memenuhi semua kebutuhan perusahaan melalui kinerja yang ditingkatkan, dan ini dapat di gambarkan melalui gaya kepemimpinan di PT.DUTA PRIMA SINERGI.

Tidak ada bisnis atau organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, harus dibebaskan dari konsep sumber daya manusia (SDM). Namun, tidak semua sumber daya manusia berkualitas, ada yang tidak memadai, dan berdampak negatif terhadap bisnis.

Individu yang kompeten adalah seseorang yang secara konsisten memprediksi tuntutan masa depan, memiliki sikap positif, tanggap, menunjukkan perilaku yang mengagumkan, dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan oleh berbagai disiplin ilmu dan industri. atau setidaknya di mana HR berada.

Setiap orang memiliki potensi untuk mengaktualisasikan sesuatu sebagai makhluk sosial melalui SDM, atau sumber daya manusia. Atau sumber daya manusia, seperti kapasitas mental dan kekuatan fisik seseorang, yang masing-masing dipengaruhi oleh lingkungan dan keturunannya. Orang termotivasi untuk bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan mereka.

Satu-satunya sumber daya dengan akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas adalah manusia. Misalnya, setiap orang memiliki tanggung jawab untuk melindungi lingkungan, yang terkait erat dengan sikap mereka terhadap pertumbuhan dan kapasitas mereka sendiri untuk mendukung pembangunan lingkungan sekaligus meningkatkan kesejahteraan komunal dalam jangka panjang. Tujuan sumber daya manusia seringkali untuk meningkatkan produktivitas guna membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan dalam kehidupan modern sekarang sangatlah penting dalam suatu lingkup perusahaan atau sebuah organisasi, karna termasuk norma perilaku yang di buat seorang disaat orang itu mencoba memberi pengaruh perilaku orang lain, kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pemimpin itu sendiri demi tercapainya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi yang sedang dipimpin, gaya kepemimpinan dirasa sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang dihasilkan nantinya, pemimpin sangatlah berpengaruh untuk mendorong kinerja karyawan karna sikap pemimpin dalam mengarahkan agar selalu diikuti oleh bawahannya tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan tersebut. Kapasitas atau kekuatan yang dimiliki seseorang untuk membimbing dan mempengaruhi orang lain di tempat kerja dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah definisi dari kepemimpinan (tujuan). Sedangkan peran seorang pemimpin umumnya dikaitkan dengan seseorang yang dipercaya untuk menjabat

sebagai ketua (head) sistem di dalam suatu organisasi atau bisnis. Dalam pendekatan ini, seorang pemimpin harus mampu mengarahkan dan membujuk individu atau sekelompok individu.

Disini Disiplin artinya memberikan petunjuk satu situasi atau perilaku taat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri, dengan adanya ke Disiplinan ini saat karyawan melanggar atau mengabaikan peraturan atau ketetapan yang dibuat oleh perusahaan yang sedang di jalankan maka karyawan yang melanggar maka akan dinilai sebagai karyawan yang mempunyai atau memiliki nilai disiplin yang kurang baik, disiplin juga merupakan suatu tindakan yang harus diterapkan di semua organisasi atau perusahaan karna ini sangat di nilai dalam perkembangan atau kemajuan perusahaan untuk kedepannya, Disiplin disini juga harus diterapkan dalam berbagai aspek seperti jam datang karyawan dan jam istirahat karyawan karna sering adanya keterlambatan datang saat jam masuk kerja perusahaan dan terlambat masuk dijam selesai istirahat kantor akan menghambat jalanya produktivitas dan efisiensi perusahaan dan akan sangat berpengaruh untuk kedepannya bagi perusahaan yang sedang berkembang seperti PT.DUTA PRIMA SINERGI saat ini.

Upah kerja ada dibagian di dalam suatu perusahaan di maksud supaya mendapat menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di PT.DUTA PRIMA SINERGI.

“Upah tidak sama dengan gaji, yang biasanya ukurannya tetap karena upah merupakan tunjangan langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah komoditas yang dikumpulkan, atau jumlah jasa yang diberikan,” tegas Rivai (2005: 375).

Upah adalah anggapan perusahaan bahwa karyawan akan bekerja untuk pekerjaan atau prestasi yang telah dan akan dilakukan, dan mereka juga bertindak sebagai jaminan kelangsungan usaha. Konsep pembayaran biasanya terkait dengan cara karyawan diberi kompensasi. Gaji juga dapat berfungsi sebagai faktor motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sekarang atau masa depan. Mereka juga dapat memaksa karyawan untuk secara aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yakni disebut juga sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan di suatu perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai berkaitan dengan interaksi antara kemampuan dan motivasi kerja itu sendiri, serta faktor lain seperti pengawasan, kedisiplinan, dan insentif pegawai, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan pegawai, dan perusahaan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Teknik penelitian kuantitatif digunakan dalam strategi ini. Sugiyono (2019:17) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai subset penelitian yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data sebelum melakukan analisis kuantitatif atau statistik dengan tujuan mendukung hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Itu didasarkan pada teori positivis. Kesimpulan dapat dicapai dengan menggunakan teknik kuantitatif berdasarkan data penelitian positivistik (konkret), terutama jika data penelitian berbentuk angka yang akan dinilai menggunakan statistik sebagai instrumen tes aritmatika. Populasi atau sampel digunakan untuk menerapkan aliran pemikiran positivis. Sugiyono (2018:14). (2018:14).

Metodologi penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka. dimulai dengan mengumpulkan data dan diakhiri dengan mengevaluasinya. Sementara metode penelitian membutuhkan analisis yang cermat dari semua data yang relevan. Menurut buku Untung Nugroho, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang terorganisir, terencana, dan sistematis. Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani (2018).

Banyak yang mengklaim bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang telah teruji oleh waktu. Pendekatan kuantitatif memiliki sejarah penggunaan yang panjang dan sekarang dianggap sebagai praktik standar dalam penelitian. Metode ilmiah adalah nama lain dari pendekatan kuantitatif ini. Karena itu menganut prinsip dasar sains — konkret, objektivitas, pengukuran, alasan, dan sistematisitas.

Berbagai bidang, termasuk psikologi, ekonomi, demografi, sosiologi, pemasaran, kesehatan, dan pengembangan masyarakat dan manusia, memanfaatkan

penelitian kuantitatif secara ekstensif. Meskipun frase digunakan secara berbeda dalam konteks yang berbeda, penelitian kuantitatif juga mencakup penelitian dalam ilmu matematika seperti fisika, yang lebih jarang digunakan dalam antropologi dan sejarah.

Dengan mengumpulkan data untuk kemudian dikuantifikasi menggunakan alat statistik matematis atau komputasional, metode penelitian kuantitatif dicirikan sebagai rangkaian eksplorasi fenomena secara sistematis.

A.Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Duta Prima Sinergi yang berlokasi di perumahan Pondok Jati Blok BE-08 di Sidoarjo. Periode yang dicakup oleh penelitian ini adalah dari 1 Oktober hingga 28 Desember 2021.

3.2 Populasi atau Sampel

Populasi dan sampel adalah komponen penting dari penelitian. Meskipun secara teknis kedua nama tersebut memiliki arti yang berbeda, namun keduanya digunakan untuk merujuk pada tujuan penelitian. Selain itu, karena sampel pada dasarnya merupakan komponen dari populasi, populasi dan sampel benar-benar terikat satu sama lain.

Demografi dan sampel akan menjadi penting karena akan berdampak pada validitas dan temuan penelitian. Akibatnya, ketelitian diperlukan saat memilih populasi dan sampel penelitian. Karena itu, dikhawatirkan hasilnya akan berbeda dari tujuan utama penelitian jika populasi dan sampel dipilih dengan tujuan yang salah.

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi, menurut Sugiyono (2013:117), terdiri atas item-item atau subjek-subjek dengan ciri dan karakteristik tertentu yang digunakan panitia untuk menelaah dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Karyawan PT. DUTA PRIMA SINERGI merupakan populasi studi, dan 50 dari mereka berpartisipasi dalam survei.

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Perempuan	38 orang
Laki-laki	12 orang
Jumlah	50 orang

Sumber: diolah oleh peneliti

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel secara akurat mencerminkan komposisi dan atribut kelompok ini. Dua jenis utama teknik pengambilan sampel adalah pengambilan sampel probabilitas dan pengambilan sampel nonprobabilitas. Sugiyono (2017:84) mendefinisikan nonprobol sampling sebagai strategi pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap komponen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Sampling jenuh, sering dikenal sebagai sensus, adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang digunakan dalam penyelidikan ini. Sugiyono (2017:85) mendefinisikan sampling jenuh sebagai metode sampel yang mencakup semua anggota populasi. Ini dilakukan ketika populasinya kecil kurang dari 30 atau ketika perlu menarik kesimpulan dengan margin kesalahan yang sangat sempit. Sampel jenuh adalah sampel yang diambil dari seluruh populasi untuk sensus.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana 50 orang karyawan PT.Duta Prima Sinergi digunakan sebagai responden.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional adalah item yang peneliti pilih untuk dipelajari dengan cara apa pun, mengumpulkan informasi tentangnya, dan kemudian membuat penilaian. Sugiyono, (2018: 38). (2018: 38). (2018: 38). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Justifikasinya adalah sebagai berikut :

A. Variabel independen (Bebas)

Variabel stimulus anteseden dan presektor adalah nama lain dari variabel bebas (X). Ini sering disebut sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. elemen yang berbeda Faktor yang mempengaruhi, menyebabkan perubahan, atau menghasilkan faktor dependen, dalam pandangan Sugiyono (2018: 39). Variabel bebas penulis penelitian adalah :

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Tampubolon (2007; 72) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kebiasaan dan teknik yang dihasilkan dari campuran kemampuan, atribut, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika

berusaha mempengaruhi produktivitas stafnya. Pemimpin harus dapat meramalkan perkembangan yang tidak terduga, mengatasi kekurangan, dan membimbing tim atau organisasi mereka menuju tujuan mereka dalam jangka waktu tertentu.

Mengenai indikasi Variabel Gaya Kepemimpinan, Terry & Rue (2012: 205) berpendapat bahwa berikut adalah tanda-tanda yang paling penting dari pengembangan kepemimpinan:

- 1) Keandalan
- 2) Fleksibilitas
- 3) Stabilitas
- 4) Kenali diri Anda sendiri
- 5) Mendidik

Menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki indikator sebagai berikut:

1)Objektivitas terhadap hubungan antar perilaku manusia; khususnya, pemimpin harus mampu mengevaluasi orang dan perilaku mereka secara objektif dan tanpa bias.

2)Keterampilan komunikasi dan sosial. Pemimpin harus dapat menulis dan berbicara secara terbuka dan menanggapi pertanyaan dari orang lain dengan bijaksana.

3)Ketegasan, atau kapasitas untuk menempatkan diri secara intelektual dan emosional dalam peran seorang pemimpin untuk memahami perspektif, keyakinan, dan perilaku tenaga kerja.

4)Sadar diri. Seorang pemimpin harus menyadari dampak yang ditimbulkannya terhadap para pengikutnya, apakah mereka bawahan atau individu lain.

5)Mengajar, artinya pemimpin harus mampu memotivasi dan menstabilkan sekelompok besar orang melalui tindakan.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Mangkunegara (2017:65) Kinerja Karyawan adalah penentu bagi perusahaan untuk keberhasilan dan kegagalan setelah dijalankan oleh semua karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Dan Menurut Tyas dan Suharyono (2018:105) menyatakan bahwa disiplin memiliki indikator sebagai berikut.

1. Visi Bersama.

Visi bersama menyatakan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan dengan berbagai visi yang sama mengenai perusahaan harus pergi (tidak menyatakan dimana manajemen sudah menulis kemana perusahaan harus pergi). Jika pernyataan itu sudah dipahami oleh karyawan maka secara otomatis mereka akan berpartisipasi dalam meningkatkan perusahaan agar dapat mencapai visinya.

2. Modal mental

Model mental adalah sebuah sikap yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi tindakannya. Langkah awal yang harus dilakukan untuk merubah model mental yakni dengan membuat seseorang merefleksikan perilaku dan keyakinannya, model mental meliputi sikap jujur tentang apa yang mereka butuhkan dan keterbukaan.

3. Penguasaan individu

Penguasaan pribadi adalah kemampuan untuk proaktif dan mau belajar untuk mendapatkan hasil terbaik.

4. Pendidikan kelompok

Individu dalam tim pembelajaran akan belajar lebih banyak dan dapat melakukan tugas lebih cepat daripada yang dapat mereka lakukan sendiri, dan tim yang efektif dapat menyelesaikan tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh individu. Untuk dapat belajar dari anggota tim lainnya, semua anggota harus terbuka dan mau mengubah model mental negatif yang mungkin mereka miliki.

5. Analisis sistem

6. Pemikiran sistem dapat digunakan untuk memeriksa sudut pandang kecil yang tidak dapat dikendalikan untuk menilai sikap organisasi.

c. Upah Kerja (X3)

Astin Rahani (2018) mengklaim bahwa upah adalah Salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fokus pada pencapaian hasil kerja terbaik. Pekerja yang termotivasi akan bekerja lebih keras untuk

meningkatkan kinerja mereka jika gaji mereka sesuai dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Lukman (2008) Indikator Upah Kerja meliputi:

1. Kinerja.

kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan kapasitas dan pengetahuan karyawan untuk melakukan kewajiban atau pekerjaannya.

2. Kebutuhan.

Ketika kebutuhan dasar seseorang meningkat, upah diberikan dan disesuaikan dengan situasi. Jika biaya untuk memenuhi kebutuhan pokok naik, upah dibayarkan.

3. Senioritas.

Seorang karyawan yang memiliki keahlian lama dalam bidang pekerjaannya diberi kompensasi sehingga dia dapat memperoleh lebih banyak uang daripada orang lain di bawahnya.

4. Terbuka

ganti rugi yang telah disampaikan secara terbuka dan segera disampaikan tanpa disembunyikan.

B. Variabel dependen (terikat)

Komponen terkait (Y) Merupakan variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel bebas, menurut Sugiyono (2018:39). (2018: 39). Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini yang dianalisis (Y).

Menurut Mangkunegara, salah satu variabel yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah bisnis adalah kinerja karyawan, setelah semua karyawan menyelesaikan tugas yang dialokasikan (2017: 65).

Menurut Toni (2016: 208–210), terdapat enam metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.:

1. Unggul (kualitas)

Suatu prosedur atau hasil dikatakan berkualitas tinggi ketika mendekati kesempurnaan. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan kesempurnaan produk, dan sebaliknya; jika kualitas suatu produk buruk, kinerjanya juga buruk.

2. Jumlah

Dengan memeriksa kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, kinerja dapat dievaluasi.

3. Waktu (jangka waktu) (jangka waktu)

Banyak tugas memiliki tanggal penyelesaian dan persyaratan waktu minimum yang harus dipenuhi.

4. Kerja tim di antara pekerja

Kinerja karyawan dan pemimpin saling terkait erat. Kerja sama antar karyawan dapat dievaluasi untuk saling menghormati dan niat baik dengan hubungan ini, yang dapat dinyatakan sebagai hubungan antar individu.

5. Pemotongan biaya.

menekan biaya dengan memfaktorkan biaya tertulis ke dalam setiap tindakan yang dijadwalkan agar tetap di bawah anggaran.

6. Pemantauan.

Dengan pengawasan, pekerja akan merasa lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dokumentasi, survei, observasi, dan campuran dari semua metode pengumpulan data ini semuanya dimungkinkan Sugiyono (2018).

1. Observasi

Menurut Morissan, (2017:143) adalah kegiatan seseorang dengan cara menggunakan pengelihatannya sebagai alat bantu untuk mengamati, dengan ini pancaindra digunakan untuk menangkap gejala apa yang sedang diamati. Apa yang sudah ditangkap tadi, ditulis pada note lalu tulisan tersebut diteliti.

Akar bahasa Latin dari kata "pengamatan" berarti "melihat dan memperhatikan." Pengamatan terkait langsung dengan hal-hal dan fenomena di dunia nyata, termasuk penyebab dan efeknya yang lebih luas. Pengamat adalah mereka yang melakukan pengamatan. Tindakan memeriksa sesuatu secara langsung dan cermat untuk mengumpulkan informasi yang akurat tentangnya adalah pengertian observasi secara umum. Tes yang diteliti dan diamati dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau melakukan evaluasi.

Untuk mengumpulkan informasi yang benar, teknik observasi harus diterapkan secara sistematis. Ciri-ciri tindakan observasi yang dilakukan adalah objektif,

faktual, dan sistematis. Pengamatan mungkin melibatkan lebih banyak orang daripada hanya satu orang. Beberapa jenis yang tergolong observasi antara lain observasi partisipan, observasi sistematis, dan observasi eksperimen. Untuk kategori observasi eksperimen, observer sudah memiliki strategi yang dikembangkan dengan baik yang meliputi kajian terhadap subjek observasi.

2. Kuesioner

Sebuah cara untuk mengumpulkan data oleh seorang peneliti. Data yang didapatkan dengan memberikan kuesioner/angket pada sampel penelitian. Sugiyono (2018:2019) menjelaskan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Dengan bantuan skala Likert, kuesioner ini dibagikan kepada responden melalui formulir Google.

Kuesioner adalah alat penelitian yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data dari responden. Anda mungkin menganggap kuesioner sebagai wawancara tertulis. Prosedur ini dapat dilakukan secara langsung, melalui telepon, komputer, atau bahkan melalui surat.

Metode pengumpulan banyak data yang cepat, efektif, dan umumnya ekonomis adalah melalui kuesioner. Kami juga dapat mengumpulkan informasi dari sampel besar orang menggunakan kuesioner. Karena peneliti tidak diharuskan hadir saat kuesioner selesai, pengumpulan data juga selesai lebih cepat. Saat menganalisis populasi besar dan melakukan wawancara bukanlah suatu kemungkinan, ini sangat membantu.

Agar suatu alat ukur dapat menghasilkan data kuantitatif ketika digunakan untuk pengukuran, Sugiyono (2016) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala pengukuran yang menjadi acuan untuk mengidentifikasi panjang dan pendeknya interval yang ada.

Tabel 3.2 Skor Jawaban berdasarkan Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono 2017

Instrument penelitian dengan menggunakan kuisioner pada penelitian:

Tabel 3.3 tabel insrumen penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan pada Kuisinoner
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1.Objektivias	Pemimpin selalu bertindak adil tanpa memihak siapapun.
		2.Ketangkasan	Pemimpin selalu menjelaskan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
		3.Ketegasan	Saya dinilai dari cara pandang atas perilaku saya yang baik atau buruk
		4.Sadar Diri	Pemimpin selalu memberikan arahan untuk menyelesaikan pekerjaan
		5.Mengajarkan	Pemimpin selalu memberitahu cara menyelesaikan pekerjaan sampai saya paham
2	Disiplin Kerja (X2)	1.Visi Bersama	Saya mempunyai Visi yang sama dengan perusahaan
		2.Modal Mental	Saya bekerja dengan jujur dan terbuka
		3.Penguasaan Pribadi	Saya dapat belajar demi mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja
		4.Pembelajaran Tim	Saya dapat bekerja secara tim
		5.Sistem Berfikir	Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja
3	Upah Kerja (X3)	1.Upah berdasarkan kinerja	Saya mendapatkan upah atas pekerjaan yang saya kerjakan
		2.Upah menurut Kebutuhan	Saya mendapatkan Upah berdasarkan kebutuhan
		3.Upah menurut Senioritas	Saya mendapatkan Upah berdasarkan lama waktu saya bekerja
		4.Upah secara bukti	Saya menerima Upah secara langsung
4	Kinerja Karyawan (Y)	1.Kualitas Mutu	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal supaya perusahaan mendapatkan hasil yang terbaik
		2.Kuantitatas	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan
		3.Waktu (Jangka Waktu)	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
		4.Kerja sama antar karyawan	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain
		5.Menekan Biaya	Saya dapat meminimalisir pengeluaran untuk menghasilkan kerja yang maksimal
		6.Pengawasan	Saya dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja yang sudah saya kerjakan

3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Hasil wawancara digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah subjek darimana data itu dikumpulkan. Ketika peneliti menggunakan survei atau wawancara untuk mengumpulkan data, responden adalah orang yang menjawab atau menanggapi pertanyaan penelitian, termasuk pertanyaan tertulis dan lisan.

Sumber data dapat berupa objek, gerak, atau proses jika peneliti menggunakan metode observasi. Peneliti yang mengamati pertumbuhan padi akan menggunakan beras sebagai sumber datanya ketika mempelajari pertumbuhan jagung. Jika peneliti menggunakan dokumentasi, maka catatan atau dokumen tersebut menjadi sumber data, dan informasi yang terkandung dalam catatan tersebut menjadi subjek penelitian atau variabel yang diteliti.

3.5.1 Sumber Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2018:456) adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya

oleh responden, diraba oleh peneliti, atau dikumpulkan di tempat penelitian. Peneliti membagikan kuesioner kepada informan tentang topik studi berbasis data utama yang mereka lakukan.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Sugiyono (2018:456) mengklaim bahwa data secara tidak langsung memberikan informasi kepada responden, seperti melalui individu lain atau dokumen lain.

Sebanyak 50 karyawan dari PT. Duta Prima Sinergi berpartisipasi dalam survei tersebut dengan memberikan datanya.

Tindakannya adalah sebagai berikut::

1)Pengambilan sampel adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dengan sampel yang diselidiki adalah pemilihan pengukuran yang dilakukan dari populasi sasaran.

2)Setelah memilih pendekatan pengumpulan data, pilih instrumen yang diperlukan untuk memperoleh data dari unsur-unsur yang diselidiki. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi kegunaan kuesioner adalah daftar pernyataan atau kuesioner.

3)Setelah porsi dipilih, satu set kuesioner disajikan kepadanya; setiap pertanyaan kuesioner adalah penyelidikan afirmatif dengan lima tanggapan potensial, yang masing-masing memiliki nilai yang berbeda.

4)Jika informasi dikumpulkan, kemudian diproses, disortir, disajikan, dan kemudian diperiksa. Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada rata-rata yang dihitung dengan cara menjumlahkan data lengkap setiap variabel, membaginya dengan jumlah responden, kemudian menjumlahkan hasilnya. Penulis mengevaluasi variabel X1, X2, X3, dan Y menggunakan uji statistik.

3.6 Analisis Data

Urutan tindakan dan pertimbangan yang disengaja yang digunakan dalam teknik analitis untuk menyelidiki secara menyeluruh apa pun, terutama saat membedahnya menjadi bagian-bagian komponennya. Tujuannya adalah untuk memahami sifat dari banyak bagian, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana mereka cocok bersama untuk membentuk keseluruhan

yang dimaksud. Metode pengumpulan data studi penulis bersifat kuantitatif. Penelitian ini menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis parsial serentak (uji t), uji validitas, dan uji reliabilitas.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum \delta_i^2}{S_x^2} \right)$$

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Untuk menetapkan konsistensi dan keakuratan data yang diperoleh, dilakukan uji instrumen data. Pendekatan penilaian memerlukan penilaian validitas dan reliabilitas informasi yang diperoleh dari kuesioner responden. Agar kuesioner dianggap valid dan andal, harus memenuhi dua syarat. Kuesioner dianggap sah jika jawaban atas pertanyaannya dapat digunakan untuk mengidentifikasi data yang ingin diukur. Sebuah pertanyaan dianggap dapat diandalkan jika seseorang terus-menerus menawarkan jawaban yang stabil dari waktu ke waktu.

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, instrumen yang sah adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur hal-hal yang perlu diukur (2017). Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data. Tingkat korelasi antara data yang dikumpulkan dan data yang muncul secara alami dalam item yang diteliti menentukan validitas kesimpulan penelitian. Jika objek berwarna merah dan data yang terkumpul berwarna putih, maka temuan penelitian dianggap tidak valid. (2016) Sugiyono. (2016) (2017). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dimana alpha = 0,05 adalah ambang batas jumlah sampel. Bilangan bernilai positif jika r hitung lebih besar dari r tabel, dan negatif jika r hitung lebih kecil dari r tabel (2014).

B. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) mendefinisikan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan hasil yang sama jika digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha. Alfa Persamaan alfa Cronbach adalah :

Dimana :

a = koefisien reabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum S_X^2$ = Jumlah varians skor item

s_x^2 = Varians skor-skor test (seluruh item K)

Koefisien alpha Cronbachh digunakan dalam uji reliabilitas. Dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan nilai Cronbach's Alpha jika item tersebut dieliminasi maka tes dilakukan secara bertahap. Jika Alpha rendah, ada kemungkinan satu atau lebih item menjadi tidak stabil; pengujian lebih lanjut diperlukan untuk menemukan item ini. Jika skor Cronbach's Alpha lebih baik dari 0,6, maka hasil uji reliabilitas dianggap reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Model regresi nilai residual akan lolos uji normalitas jika terdistribusi secara teratur. Menurut Ghozali (2017:127), ada dua metode untuk menentukan sesuatu itu residual atau tidak: analisis statistik dan analisis grafis. Dengan memeriksa histogram, yang menghasilkan data yang diamati dengan distribusi yang hampir menyerupai distribusi normal, analisis grafik menawarkan teknik cepat untuk mengevaluasi normalitas. Berikut ini adalah pembenaran untuk pilihan yang dibuat dalam analisis ini:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak maju ke arah garis diagonal atau grafik histogram. Mengingat hal ini, jelas bahwa polanya tersebar secara teratur.

2. Jika data menyimpang dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau histogram, maka model regresi tidak memenuhi kriteria normalitas.

Untuk mengetahui apakah suatu kumpulan data terdistribusi secara teratur atau tidak, digunakan uji normalitas. Distribusi data data diperiksa menggunakan uji Kalmodrov-Smirnov dengan SPSS 19 Ghozali. Saat

memutuskan apakah distribusi data normal, faktor-faktor berikut harus diperhitungkan:

~ Jika nilai probabilitas dari nilai signifikan kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal.

~ Jika nilai signifikansi (nilai probabilitas) lebih dari 5% maka data berdistribusi normal..

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang lemah atau sempurna. Salah satu cara untuk menilai ada atau tidaknya korelasi yang kuat antara variabel independen adalah dengan menggunakan faktor varians inflasi. Toleransi menurut Ghozali (2017:36) adalah varians dari variabel independen terpilih yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lainnya. Akibatnya, nilai (VIF) yang tinggi menunjukkan tingkat toleransi yang rendah. Berikut adalah daftar asumsi, parameter toleransi, dan variasi faktor inflasi (VIF) :

Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.

Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk menunjukkan linearitas hubungan antar variabel independen dalam model regresi digunakan uji multikolinearitas. Ukuran faktor varians inflasi dapat dianalisis untuk melihat apakah ada multikolinearitas (VIF). Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen lainnya diukur dengan toleransi. Karena $VIF=1/toleransi$, angka toleransi rendah setara dengan VIF tinggi. Nilai tolerance 0,10 yang setara dengan nilai VIF 10 merupakan angka curoff yang sering digunakan untuk menyatakan adanya multikolinearitas (Ghozzali: 2013).

C. Uji Heteroskedastisitas dari garis

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varian residu dalam model regresi konstan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Jika koefisien korelasi untuk setiap variabel independen kurang dari 5%, maka terjadi heteroskedastisitas. Ada kemungkinan untuk menilai apakah ada heteroskedastisitas dengan memplot nilai ZPRED (predictive value) dengan SRESID dan memeriksa ada

tidaknya pola spesifik yang muncul pada grafik scatterplot.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda menurut Sugiyono adalah teknik analisis yang digunakan untuk meramalkan perubahan nilai beberapa faktor yang mempengaruhi nilai variabel lain (2019:62). Regresi berganda digunakan ketika lebih dari satu variabel independen sedang diperiksa. Model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan secara matematis hubungan antara variabel-variabel tersebut. Untuk menilai pentingnya efek komponen yang diteliti, digunakan regresi berganda. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk memastikan apakah faktor-faktor yang diteliti memiliki pengaruh yang dapat diamati. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja), dan X3 (Upah) dengan Y. (Kinerja Karyawan). Hasil analisis regresi ditampilkan sebagai persamaan dengan koefisien variabel dependen (2018, 102). Ini adalah asal dari model regresi linier yang digunakan :

$$Y = \alpha_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Upah Kerja

α_0 : Konstanta

β : Koefisien regresi

3.6.4 Pengujian Hipotesis

1.Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh secara bersama-sama atau simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan upah kerja terhadap kinerja karyawan diuji dengan menggunakan uji F. Berikut persyaratan tesnya :

H ₀ :	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Upah Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H _a :	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Upah Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} = F_{tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha$ H₀ diterima dan H_a ditolak, tetapi jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Parsial (Uji T)

Digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan upah kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

H ₀ :	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Upah Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H _a :	Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Jika $t_{hitung} = t_{tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha$ H₀ diterima dan H_a ditolak.

Nilai t_{hitung} didapatkan dari nilai t ditabel Coefficients lalu nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} pengambilan keputusan :

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Menggunakan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 untuk membaca tabel t_{tabel} , maka didahului dengan memahami hal dibawah ini :

k = jumlah variabel X

n = jumlah responden untuk pengujian 2 sisi (two tile) maka 0,05 dibagi yakni 0.025.

$df = n - k - 1$ Uji T

3. Uji Koefisien Determinasi

Gunakan uji koefisien determinasi untuk menghitung kontribusi faktor independen terhadap variabel dependen. Rentang koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Variabel dependen (Y) kinerja pegawai dianggap dipengaruhi oleh variabel independen (X), gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan upah kerja, jika korelasinya dekat. Untuk satu. Sebaliknya, jika menurun dan akhirnya mencapai nol, jelas bahwa variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) yaitu gaya kepemimpinan, aturan kerja, dan upah berdampak merugikan terhadap variabel dependen (Y), yang merupakan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase %
20-23	26	26.0
24-29	17	17.0
30-35	4	4.0
36-42	3	3.0
Jumlah Responden	50	50.0

Sumber data diolah: 2022

Berdasarkan grafik di atas, terdapat 26 responden, atau sekitar 26,0% dari total, dalam survei ini yang berusia antara 20 dan 23 tahun. Kemudian terdapat 17 responden, atau sekitar 17,0%, yang berusia antara 24 tahun. -29. Kelompok usia berikutnya, 30-35 tahun, memiliki sebanyak 4 responden, atau sekitar 4,0%. Kemudian, 3 responden atau 3,0% jatuh antara usia 36 dan 42. Sebagian besar responden, menurut data, berusia antara 20 dan 42.

2. Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Jabatan Responden

Nama Jabatan	Jumlah Responden	Presentase %
Wakil Direktur	1	1.0
Senior Manager	1	1.0
Manager Oprasional	1	1.0
Manager Marketing	1	1.0
Staff Admin	1	1.0
Office Girl	1	1.0
Sopir	1	1.0
Staff Marketing	27	27.0
Tim Pengosongan	16	16.0
Jumlah Responden	50	50.0

Sumber data diolah: 2022

Berdasarkan tabel di atas, dari 50 responden dalam penelitian ini, wakil direktur berjumlah 1 responden, atau sekitar 1,0%, manajer senior diikuti oleh 1 responden, atau sekitar 1,0%, manajer operasi oleh 1 responden, atau sekitar 1,0%, pemasaran manajer sebanyak 1 responden, atau kurang lebih 1,0%, staf administrasi sebanyak 1 responden, atau kurang lebih 1,0%, pegawai kantoran sebanyak 1 responden, atau kurang lebih 1,0%, dan supir sebanyak 1 responden, atau kurang lebih 1,0%. Dari informasi yang diperoleh, terdapat 27 responden yang mayoritas bekerja di bidang pemasaran.

3. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 di bawah ini mencantumkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-laki	12	12.0
Perempuan	38	38.0
Jumlah Responden	50	50.0

Sumber data diolah: 2022

Dua belas dari 38 responden survei ini adalah laki-laki, menurut tabel di atas. Berdasarkan data di atas, beberapa responden adalah perempuan.

4.2.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Mengenai pendapat responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan, gaji, dan aturan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Prima Sinergi.

A. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berikut tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Mean
1	Pemimpin selalu bertindak adil tanpa memihak siapapun.	4.42
2	Pemimpin selalu menjelaskan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.	4.40
3	Saya dinilai dari cara pandang atas perilaku saya yang baik atau buruk	4.16
4	Pemimpin selalu memberikan arahan untuk menyelesaikan pekerjaan	4.44
5	Pemimpin selalu memberitahu cara menyelesaikan pekerjaan sampai saya paham	4.44

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat jelas bahwa poin 4 “Pemimpin selalu memberikan arahan untuk menyelesaikan pekerjaan” memiliki rata-rata nilai respon tertinggi dari 50 responden pada penelitian ini”.

B. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Responden memberikan tanggapan sebagai berikut pada variabel Disiplin Kerja (X2) :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean
1	Saya mempunyai Visi yang sama dengan perusahaan	4.14
2	Saya bekerja dengan jujur dan terbuka	4.68
3	Saya dapat belajar demi mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja	4.60
4	Saya dapat bekerja secara tim	4.64
5	Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	4.30

Pertanyaan kedua dalam penelitian ini, “Saya bekerja dengan jujur dan terbuka” memiliki rata-rata nilai jawaban terbesar di antara 50 responden, seperti terlihat pada Tabel 4.5.

C. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Upah Kerja (X3)

Reaksi responden terhadap variabel upah (X3) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Variabel Upah Kerja (X3)

No	Pernyataan	Mean
1	Saya mendapatkan upah atas pekerjaan yang saya kerjakan	4.52
2	Saya mendapatkan Upah berdasarkan kebutuhan	3.50
3	Saya mendapatkan Upah berdasarkan lama waktu saya bekerja	4.14
4	Saya menerima Upah secara langsung	4.08

Berdasarkan tabel 4.6, poin pertama, “Saya dibayar untuk pekerjaan yang saya lakukan”, dalam sampel penelitian yang berjumlah 50 responden ini, memiliki rata-rata nilai jawaban tertinggi”.

D. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Responden memberikan tanggapan berikut terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.7

Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Mean
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal supaya perusahaan mendapatkan hasil yang terbaik	4.56
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	4.46
3	Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	4.56
4	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lain	4.56
5	Saya dapat meminimalisir pengeluaran untuk menghasilkan kerja yang maksimal	4.40
6	Saya dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja yang sudah saya kerjakan	4.62

Pada sampel penelitian ini yang berjumlah 50 responden, poin keenam “Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya lakukan” memiliki rata-rata nilai jawaban tertinggi menurut tabel 4.4.

4.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Sebuah uji statistik yang dikenal sebagai "tes validitas" dilakukan untuk mengkonfirmasi reliabilitas dan akurasi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Jika nilai R Hitung item indikator melebihi nilai R Tabelnya, item tersebut dianggap asli. (0,278).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.827	0.278	Valid
	X1.2	0.717	0.278	Valid
	X1.3	0.598	0.278	Valid
	X1.4	0.735	0.278	Valid
	X1.5	0.782	0.278	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.701	0.278	Valid
	X2.2	0.667	0.278	Valid
	X2.3	0.652	0.278	Valid
	X2.4	0.603	0.278	Valid
	X2.5	0.701	0.278	Valid
Upah Kerja (X3)	X3.1	0.651	0.278	Valid
	X3.2	0.745	0.278	Valid
	X3.3	0.780	0.278	Valid
	X3.4	0.653	0.278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.724	0.278	Valid
	Y.2	0.809	0.278	Valid
	Y.3	0.870	0.278	Valid
	Y.4	0.853	0.278	Valid
	Y.5	0.705	0.278	Valid
	Y.6	0.918	0.278	Valid

Sumber: Hasil data Output SPSS, data diolah

Data untuk semua item indikator dalam variabel penelitian ini valid, seperti yang ditunjukkan oleh tabel validitas di atas, yang dapat dipahami dengan fakta bahwa R Hitung lebih tinggi dari R Tabel (0,278).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi dependabilitas dari masing-masing indikator variabel. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan statistik alfa Cronbach, dengan peringatan bahwa variabel yang diteliti hanya akan dianggap dapat dipercaya jika nilainya lebih besar dari 0,8 dan tidak lebih rendah dari 0,7. Variabel penelitian dikatakan dependable jika nilai Cronbach lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.767
Disiplin Kerja (X2)	0.752
Upah Kerja (X3)	0.652
Kinerja Karyawan(Y)	0.897

Sumber: Hasil data Output SPSS, data diolah

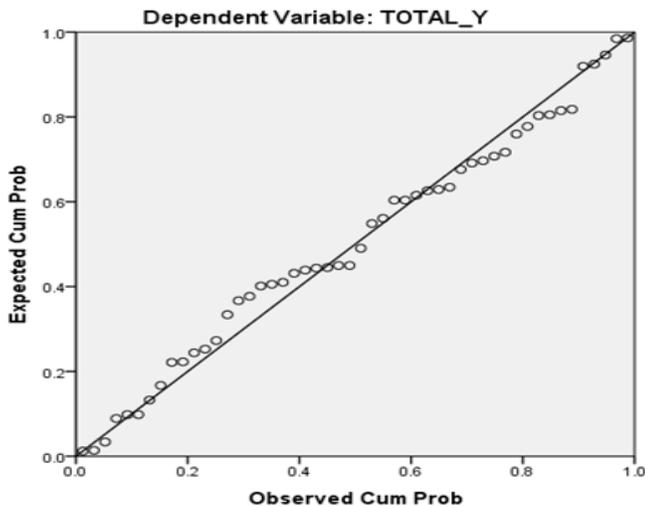
Berdasarkan tabel 4.9, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menilai apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak, uji normalitas digunakan dalam penelitian ini. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Tes Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penyelidikan ini untuk memastikan normalitas. Agar tes dinilai normal, nilai residu harus terdistribusi secara normal dan memiliki probabilitas yang secara signifikan lebih tinggi dari 0,05.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Karena Gambar 4.10 di atas menggambarkan distribusi titik-titik mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa distribusi titik-titik di atas adalah normal. Hasilnya, model regresi dapat dinyatakan normal dan konsisten dengan uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menentukan apakah ada korelasi antara variabel bebas regresi. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang bisa diterapkan. Menemukan multikolinieritas membutuhkan evaluasi VIF dan toleransi kontra. VIF adalah antitesis dari toleransi. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$, angka toleransi yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi dan menunjukkan kolinearitas yang kuat. Nilai toleransi 0,10 atau lebih, atau peringkat VIF yang sesuai, mewakili nilai tipikal. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
(X1) Gaya Kepemimpinan	0.546	1.831
(X2) Disiplin Kerja	0.514	1.947
(X3) Upah Kerja	0.518	1.930

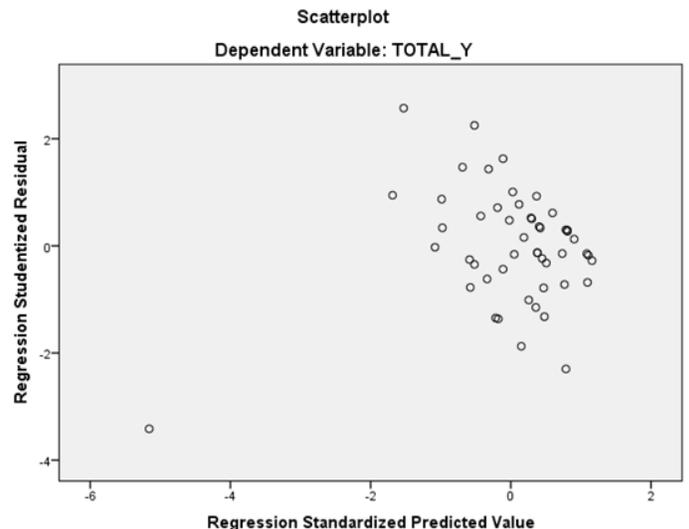
a. Variabel dependent Y

Sumber: Hasil data Output SPSS, data diolah

Karena nilai Tolerance untuk semua variabel mendekati satu dan nilai VIF mendekati satu, Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi kejadian multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah data dari model regresi menunjukkan varian yang tidak sama jika dibandingkan dengan residual dari pengamatan yang berbeda. Homoskedastisitas menjelaskan varians sebagai kelanjutan dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, tetapi heteroskedastisitas mengacu pada perubahan varians ini. Model heteroskedastis atau homoskedastis merupakan model regresi yang cocok. Ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas.



Menurut temuan analisis, titik-titik pada Gambar 4.12 terdistribusi secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu. Dengan demikian, tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

4.2.5 Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dievaluasi dengan menggunakan analisis regresi. berdasarkan analisis regresi yang diselesaikan dengan menggunakan program SPSS 21, seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini. Tabel berikut menampilkan temuan :

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1,499			2,529	
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	,259	,118	,242	2,196	,033	,546	1,831
	X2 (Disiplin Kerja)	,916	,152	,683	6,013	,000	,514	1,947
	X3 (Upah Kerja)	-,030	,127	-,027	-,237	,813	,518	1,930

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil data Output SPSS, data diolah

Dari hasil penelitian tabel diatas maka ditemukan persamaan linier berganda yang menjelaskan:

$$Y = 1,499 + 0,259 X1 + 0,916 X2 - 0,030 X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Regresi linier berganda memiliki persamaan yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,499, yang berarti jika ada variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Upah Kerja) jadi hasil Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,499.

2. Koefisiensi regresi Gaya Kepemimpinan (X1) = 0.259 nilai koefisiensi linier Gaya Kepemimpinan yang mempunyai angka positif menunjukkan adanya hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.259 atau sama dengan 25.9%.

3. Koefisiensi regresi Disiplin Kerja (X2) = 0.916 nilai koefisiensi linier Disiplin Kerja yang mempunyai angka positif menunjukkan adanya hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.916 atau sama dengan 91,6%.

4. Koefisiensi regresi Upah Kerja (X3) = - 0.030 nilai koefisiensi linier Upah Kera yang mempunyai angka negatif menunjukkan adanya hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.259 atau sama dengan 3%.

2. Uji F Simultan

Untuk menentukan apakah model regresi dapat mendukung lebih banyak analisis atau tidak, uji F sangat membantu. Tes ini menentukan apakah efek faktor independen terhadap variabel dependen bersifat aditif atau aditif saja.

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,332	3	135,111	35,037	,000 ^b
	Residual	177,388	46	3,856		
	Total	582,720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil data Output SPSS, data diolah

Tabel output SPSS di atas memperjelas bahwa hipotesis diterima mengingat nilai signifikan untuk uji F diperkirakan 0,000 < 0,05. Dengan kata lain kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh upah (X3), kebijakan tempat kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X1) (Y).

Tabel keluaran SPSS di atas menunjukkan bahwa premis tersebut benar dan bahwa Upah Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X1) semuanya mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan. Hal ini memungkinkan nilai F dapat dimanfaatkan sebagai landasan pengambilan keputusan.

3. Uji t (Parsial)

digunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel bebas, X, berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, Y. Kemudian data hasil uji t-tabel pada tabel berikut ini dianalisis :

Tabel 4.13

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1,499			2,529	
	Gaya_Kepemimpinan	,259	,118	,242	2,196	,033	,546	1,831
	Disiplin_Kerja	,916	,152	,683	6,013	,000	,514	1,947
	Upah_Kerja	-,030	,127	-,027	-,237	,813	,518	1,930

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil data Output SPSS, data diolah

Tabel 4.14, khususnya hasil uji t atau uji parsial, menunjukkan hal berikut:

a. Hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,196 > 1,67866$.

Nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $> 0,05$, dan uji $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,033 < 0,05$ dianggap signifikan.

b. Hipotesis diterima dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $6,013 > 1,67866$ dan uji statistik $t_{tabel} = 0,000 < 0,05$ dianggap signifikan. b. Nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $> 0,05$.

c. Bila nilai $t_{hitung} = 0,813 < 0,05$ dianggap signifikan dan hipotesis diterima, berarti nilai signifikansi upah (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) $> 0,05$.

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.834 ^a	.696	.676	1,964	.696	35,037	3	46	.000
a. Predictors: (Constant), Upah_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Disiplin_Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan									

Sumber: Hasil data Output SPSS, data diolah

Variabel terikat Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan sebagai variabel bebas sepenuhnya bersama-sama dengan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Gaya Kerja memiliki nilai R² sebesar 0,696 berdasarkan data pada tabel di atas yang merupakan hasil analisis regresi. Upah. Sedangkan faktor tambahan yang tidak diperhatikan dapat menjelaskan sisanya 31%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian pada bab sebelumnya, yang dikumpulkan dari 50 karyawan PT. Duta Prima Sinergi yang merupakan responden laki-laki dan perempuan, dengan rentang usia 20 sampai dengan 42 tahun, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan (X1) perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Prima Sinergi Sidoarjo.

b. Disiplin Kerja (X2) di PT. Duta Sinergi Prima Sidoarjo memberikan dampak positif dan cukup besar terhadap produktivitas karyawan.

c. Di PT. Duta Sinergi Prima Sidoarjo, pengupahan (X3) memiliki pengaruh yang merugikan dan kecil terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan/atau Kerjasama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Tetapi Upah (X3) Tidak Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Dengan bantuan temuan penelitian, penulis dapat memberikan saran kepada pihak-pihak yang terlibat bahwa gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan upah (X3) semuanya berdampak pada seberapa baik PT. Insan Synergy Prima Ambassador tampil di tempat kerja. Peneliti PT. Duta Prima Sinergi akan memberikan saran akademik berdasarkan hasil yang telah dijelaskan, seperti pelaksanaan pembekalan setiap pagi sebelum memulai aktivitas kerja, memperbarui sistem jam kantor, jam kantor, dan istirahat kantor dengan jari untuk meminimalkan tindakan ketidakdisiplinan, dan langsung membayar karyawan bukan melalui admin perusahaan sehingga kinerja karyawan yang sebelumnya menurun otomatis akan meningkat.

Peneliti selanjutnya didesak untuk memperluas penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor tambahan termasuk gaya kepemimpinan, etos kerja, dan skala gaji yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengadakan diskusi panjang dengan tanggapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*, Riau. Zanafa Publising.
- Atmodiwirjo, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi Kedua*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, Hlm 97J X, Rietveld Ilmu Ekonomi Perusahaan. Bahasa Indonesia Diperiksa Oleh Drs I Sumarsono, Jakarta: Ichtiar, 1960.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Melayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson John H. 2010. *Human Resorce Management*. Thomson Learning: South-Western College Publising.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai Veithzal, 2008. *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari teori ke Praktik-Ed. 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Benyamin Molan*. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2015. *Meode Penelitian Kuanitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyono, Rima Dwining Tyas dan Bambang Swaso. 2018:172. "Vol 62 No 1" *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kera Terhadap Kineja Karyawan*, Studi Pada Karyawan PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap.
- Siswanto. 2001. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Dosen Studi Kasus Sosen Tetap Fakultas Ekonomi di Beberapa PTS Kediri. Tesis.
- Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Sandy, Muhammad. 2019. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunu Djati Bandung : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widyatama Bandung.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Manajemen : Perilaku, Stuktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Vancevich, P. Hadi. 2014 *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang*, Diponegoro Journal of Social and Politic, Vol.5 No.3 Hal.1-9.
- Wibowo, 2021. *Manajemen Perubahan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuki, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.