



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SURABAYA INTERCULTURAL SCHOOL

¹Andrew Andrean Frasta

²Suryati Eko Putro

³Novie Noordiana R. Y

¹Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

²Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

³Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

suryatiekoputro@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of charismatic leadership style and work discipline on employee performance at Surabaya Intercultural School. This study is a descriptive study using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 37 people. The instruments used have passed the validity and reliability test stages. Data collection through observation, questionnaires and interviews. While data analysis was carried out using multiple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing using the t test. The results of the study using a probability level or significance level of 0.05 showed that charismatic leadership style has a significant effect on employee performance as indicated by the calculated t value > t table (2.704 > 2.032). Work discipline has a significant effect on employee performance as indicated by the calculated t value > t table (2.852 > 2.032).

From the results of this study, it can be said that the work discipline variable (X2) is the most dominant variable in influencing employee performance at Surabaya Intercultural School. This is suspected that employees at Surabaya Intercultural School have good work ethics. This is also supported by the success of leaders in providing good examples at work. The success of leaders in carrying out their managerial functions makes employees feel like they are part of the big family of Surabaya Intercultural School.

Keywords: Charismatic Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Surabaya Intercultural School. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Instrumen yang digunakan telah melewati tahap uji validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil penelitian dengan menggunakan tingkat probabilitas atau tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juli 18, 2024; Accepted: August 27, 2024; Published: Desember 30, 2024;

* Suryati Eko Putro, suryatiekoputro@yahoo.com

kharismatik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,704 > 2,032$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,852 > 2,032$).

Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan di dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Surabaya Intercultural School. Hal ini diduga bahwa karyawan di Surabaya Intercultural School memiliki etika yang baik dalam bekerja. Hal ini juga di dukung oleh keberhasilan pimpinan di dalam memberikan contoh yang baik di dalam bekerja. Keberhasilan pimpinan di dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga besar Surabaya Intercultural School.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah usaha sadar orangtua dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri peserta didik agar menjadi manusia yang sesuai dengan tujuan hidupnya. Pendidikan bisa membantu manusia mengangkat harkat dan martabatnya dibandingkan manusia lainnya yang tidak berpendidikan. Komitmen bangsa Indonesia terhadap pendidikan dengan sangat jelas tercermin pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Tinggi, komitmen pendidikan yang membuka peluang sebesar-besarnya bagi bangsa Indonesia berbuat yang terbaik bagi sistem pendidikan nasional melalui berbagai kebijakan bidang pemerintahan dan pembangunan, termasuk kebijakan otonomi daerah.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (resources) yang tersedia dalam suatu organisasi. Resources tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar yaitu human resource dan non human resource. Dalam Lembaga pendidikan khususnya di Surabaya Intercultural School merupakan organisasi yang terdiri dari berbagai unsur atau sumber, dan unsur manusia merupakan unsur yang terpenting.

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka organisasi itu tidak akan berjalan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan dan karya. Faktor disiplin kerja juga mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat terus bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang terus meningkat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup karyawan.

Terdapat beberapa hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu, dalam penyelesaian pekerjaan, kurang mentaati peraturan, adanya pengaruh negatif yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang bisa dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang mentaati tata tertib dan ketentuan-ketentuan organisasi yang dirasa memberatkan karyawan. Sehingga peneliti mencoba menarik benang merah dari keseluruhan faktor tersebut, saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

1. KAJIAN TEORITIS

1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi dan merupakan faktor yang sangat penting dalam

menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi.

Steven P. Robbins dalam Abdul Azis Wahab mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai satu kesatuan dan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok organisasi. Kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin.

Selanjutnya G.R Terry dalam Muhammad Rifai, Amiruddin dan Rustam menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Terry, keberadaan kepemimpinan dalam manajemen merupakan suatu yang dialami dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa dari anggota kelompok akan memimpin dan sebagian besar yang lain akan mengikuti. Kondisi ini disadarkan pada kenyataan bahwa kebanyakan bawahan atau karyawan menginginkan adanya orang lain yang menentukan, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengawasi berbagai aktivitas yang mereka kerjakan.

Dari paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atau kelompok orang dalam mempengaruhi orang lain agar berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan memberikan dorongan, motivasi, semangat dan lain sebagainya.

1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Menurut McNamara (2008) gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang teridentifikasi sebagai seseorang yang menentukan arah dalam usaha dan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti arahnya. Makna kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana satu orang dapat menimbulkan dukungan bantuan orang lain dalam pemenuhan tugas bersama. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat

dimaksimalkan.

Menurut Miftah Thaha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Ralph White dan Ronald Lippit menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan otokratis yang didasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang. Gaya kepemimpinan Laissez Faire tidak pernah mengendalikan bawahannya sepenuhnya. Istilah gaya adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan karyawan dan membangun iklim yang kondusif yang dapat menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai diterapkan di organisasinya.

Sementara istilah kharisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti karunia atau *gift* (Alfian, 2009:140). Dalam kepemimpinan kharismatik memiliki energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarangpun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya mengapa seseorang itu memiliki kharisma besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia dari Yang Maha Kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

1.2.1. Indikator Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kharisma adalah keadaan atau bakat yang luar biasa di dalam kepemimpinan seseorang yang menyebabkan kekaguman dan bahkan pemujaan dari masyarakat terhadap dirinya. Dengan kata lain seorang pemimpin yang kharismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya. Kharisma merupakan atribut dari proses interaktif antara pemimpin dengan pengikut dengan penampilan seseorang yang dianggap memiliki

kharisma dengan atribut: rasa percaya diri, keyakinan kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara dan visi pemimpin relevan dengan kebutuhan pengikut.

Indikator dalam kepemimpinan kharismatik adalah :

a. Pembawa

Pembawa adalah kemampuan seseorang terhadap orang lain yang membuatnya dapat mempengaruhi tingkah laku orang tersebut tanpa adanya paksaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka indikator pembawa adalah pribadi yang dimiliki Soekarno yang menyiratkan ketegasan, ramah namun tetap dihargai, menjadi panutan orang lain tanpa adanya paksaan.

b. Daya Tarik

Memiliki daya tarik atau kemampuan untuk memikat, karena adanya kualitas kepribadian dan penampilan pribadi, sehingga menimbulkan kekaguman

Daya tarik yang dimiliki tidak tergantung pada umur, kekayaan, kesehatan ataupun ketampanan si pemimpin. Indikator daya tarik adalah dari gaya bicaranya yang menunjukkan intelektual kemampuannya, gestur tubuh yang mencerminkan kewibawaan, selalu menyemangati dan pidato-pidatonya, cara berpakaian yang rapi, bersih dan sederhana serta memiliki sifat keramahan namun tetap tegas dalam memimpin.

1.3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurangnya pemahaman karyawan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak

tindakan kurang disiplin. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut konsekuensinya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan (Sjafri Mangkuprawira, 2007:1).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (H. Melayu Hasibuan, 2007:193). Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang karyawan dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan karyawan atau terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kerja dengan baik

1.3.1. Tipe-Tipe Disiplin Kerja

1. Disiplin preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

2.3.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Amriany dkk dalam Anggraeni (2008) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa ada alasan apapun.

2. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

3. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

4. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan yang harus dipatuhi bagi karyawan, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

5. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan kualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

6. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja tiap dua tahun sekali (Anggraeni, 2008)

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mathis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Sutrisno (2013), Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012) bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut pengertian di atas, Kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau sesuai profesi dalam waktu tertentu (Wirawan: 2009)

2.4.1. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2012) diantaranya adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima.

Pengukuran kinerja merupakan yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat di ketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dengan alat ukur. Pengukuran kinerja dilakukan untuk sesuatu hal yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, proses, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Mangkunegara (2010) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Pengukuran kinerja di gunakan untuk memilih keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Mangkunegara (2010) mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut, yaitu:

- a. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan
- b. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
- c. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya

Menurut Hasibuan (2012), tujuan dan kegunaan penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses

dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan. tersebut
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapaitujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong, untuk membiasakan atasan (*supervisor*, manager, administrator) untuk mengobservasi prilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan – kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan 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. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Peneliti mengambil satu kesimpulan bahwa dalam penentuan jumlah sampel sifatnya kondisional dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti menentukan besarnya sampel sebesar 37 orang atau metode sampling sensus (sampling jenuh), dengan standar kesalahan ditentukan sebesar 5%. Sensus adalah cara pengumpulan data yang mengambil setiap elemen populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, sedangkan penelitian di lapangan menggunakan instrument berupa kuesioner, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka.

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2019: 136). Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan

dapat mengungkap data dari variabel secara tepat. Bagian dari uji validitas internal yang dipakai dalam penelitian ini adalah melalui analisis butir. Untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksudkan dikorelasikan dengan skor total. Berangkat dari sini valid tidaknya suatu item dapat diketahui. Suatu item dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* $\geq 0,40$.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diadakan (Singarimbun dan Efendi, 1989 : 140). Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item, maka dilakukan uji pendahuluan terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor (data) yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya dengan menggunakan paket program komputer sub program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 26.0 for Windows. Instrumen dikatakan *reliabel* jika memiliki *cronbach alpha* $\geq 0,6$.

Untuk menilai independensi setiap variabel bebas maka perlu memenuhi asumsi-asumsi klasik agar diperoleh hasil yang tidak bias dan efisien dari model analisis Regresi Linier Berganda dengan metode kuadrat terkecil atau OLS (*Ordinary Least Square*) terhadap variabel yang diamati. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu / residual memiliki distribusi normal atau tidak. Prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika datanya menyebar menjauh dari diagonal dan / tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF < 10$

dan nilai toleransinya $> 0,1$ maka regresi bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan $> 0,05$.

Dalam penelitian ini pengujian kebenaran hipotesis yang diajukan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan hipotesis pertama peneliti menggunakan uji t yaitu menguji berpengaruh atau tidaknya variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Kharismatik secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis kedua peneliti menggunakan uji t, yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada *Surabaya Interculture School* yang merupakan organisasi yang bergerak di bidang pendidikan mulai dari SMP dan SMA berdiri pada tahun 1971 dan beralamat di Jl. Sekolah Internasional, Sambi Kerep Kota Surabaya. *Surabaya Intercultural School* (SIS) menawarkan kurikulum yang ketat secara akademis dalam komunitas belajar yang dinamis di mana siswa dilibatkan, dicerahkan dan dibudayakan untuk menjadi pemimpin global yang kreatif dan kolaboratif.

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran data secara kuesioner kepada 37 orang karyawan *Surabaya Intercultural School* (SIS) secara acak. Data yang disajikan dalam gambaran umum responden ini mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Pria	36	97%
2	Wanita	1	3%
Jumlah		37	100 %

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa 36 orang (97%) berjenis kelamin pria dan 1 orang (3%) berjenis kelamin Wanita. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan *Surabaya Intercultural School* (SIS) adalah berjenis kelamin pria.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Dibawah 25 tahun	1	3%
2	25 – 35 tahun	10	27%
3	35 tahun ke atas	26	70%
Jumlah		37	100 %

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa 1 orang (3%) berusia dibawah 25 tahun,10 orang (27%) berusia antara 25 – 35 tahun dan 26 orang (70%) berusia diatas 35 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan *Surabaya Intercultural School* berusia 35 tahun ke atas.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	SMA / SMK	27	73%
2	Diploma	8	22%

3	Sarjana	2	5%
Jumlah		37	100 %

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa 27 orang (73%) memiliki tingkatan pendidikan SMA/SMK, 8 orang (22%) memiliki tingkat pendidikan Diploma dan 2 orang (5%) berpendidikan Sarjana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan *Surabaya Intercultural School* (SIS) berpendidikan SMA/SMK.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1 – 2 tahun	14	38%
2	Diatas 2 tahun	23	62%
	Jumlah	37	100 %

Dari tabel 4.4 diatas, 14 orang (38%) lama bekerjanya sekitar 1 – 2 tahun, dan 23 orang (62%) lma bekerjanya diatas 2 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan *Surabaya Intercultural School* (SIS) bekerja diatas 2 tahun.

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dimana r hitung tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

4.1. Variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Tabel 4.5

Hasil Uji Coba Intrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik

No	Perntanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,840	0.325	Valid
2	X1.2	0,936	0.325	Valid
3	X1.3	0,923	0.325	Valid
4	X1.4	0,934	0.325	Valid
5	X1.5	0,896	0.325	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu untuk $N = 37$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,325. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan kharismatik yang digunakan dalam penelitian ini Valid. Pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam pengambilan data.

4.2. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6

Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Disiplin Kerja

No	Perntanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,832	0.325	Valid
2	X2.2	0,929	0.325	Valid
3	X2.3	0,878	0.325	Valid
4	X2.4	0,948	0.325	Valid
5	X2.5	0,930	0.325	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu untuk $N=37$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,325. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini Valid. Pertanyaan yang valid dapat di gunakan dalam pengambilan data.

4.3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7

Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.

No	Perntanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,876	0.325	Valid
2	Y1.2	0,928	0.325	Valid
3	Y1.3	0,835	0.325	Valid
4	Y1.4	0,901	0.325	Valid
5	Y1.5	0,938	0.325	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu untuk $N=37$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,325. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini valid. Pertanyaan yang valid dapat di gunakan dalam pengambilan data.

4.4. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronblach Alpha* > 0,60. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen.

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Kharismatik	0,943	0,60	Reliabel/ Diterima
2	Disiplin Kerja	0,942	0,60	Reliabel/ Diterima
3	Kinerja Karyawan	0,937	0,60	Reliabel/ Diterima

Uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel gaya kepemimpinan kharismatik, disiplin kerja dan kinerja karyawan reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

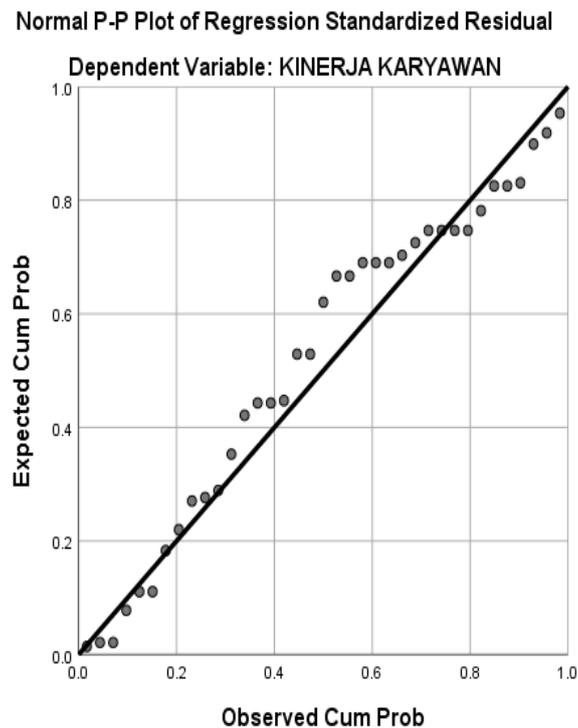
4.5.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal *probability plot*. Regresi Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	37

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0495264
	Std. Deviation	1.03580078
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.100
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Gambar tersebut diatas menggambarkan bahwa plot/titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data peneliti berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas hasil nilai signifikansi $0,129 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa instrument variabel penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengukur tingkat keeratan hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai-nilai *tolerance* (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinearitas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung $< VIF$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.649	2.761		1.322	.195		
	GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK	.716	.265	.434	2.704	.011	.309	3.235
	DISIPLIN KERJA	.732	.257	.458	2.852	.007	.309	3.235

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan data tabel diatas hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X1) memiliki nilai tolerance 0,309 dengan VIF 3,235 dan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,309 dengan VIF 3,235 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dimana seluruh nilai VIF $> 10,00$ atau nilai tolerance $> 0,10$

4.5.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heterokedastisitas. Cara menguji ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan menggunakan metode *scatterplot*. Model regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikan $> 0,05$. Hasil Uji heterokedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Gambar 4.3

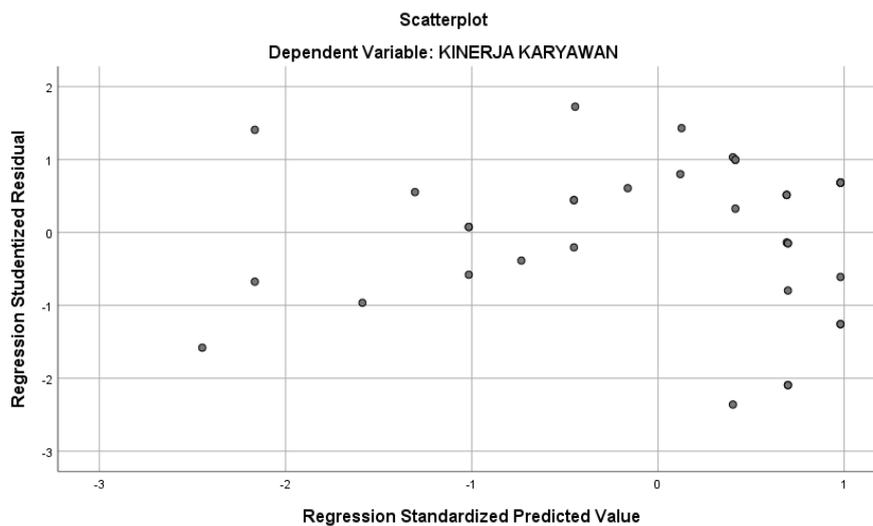
Hasil Perhitungan Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.510	2.740		9.310	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK	-.020	.065	-.052	-.306	.761
	DISIPLIN KERJA	.039	.063	.105	.616	.542

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan data diatas hasil uji heterokedastisitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X1) memiliki nilai signifikansi $0,761 > 0,05$ dan variabel Didiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,542 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi

4.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.649	2.761		1.322	.195
	GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK	.716	.265	.434	2.704	.011
	DISIPLIN KERJA	.732	.257	.458	2.852	.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + e$$

$$Y = 3,649 + 0,716X_1 + 0,732X_2$$

Berikut adalah persamaan model regresi linier diatas sebagai berikut:

1. Konstan pada (β_0) = 3.649 merupakan pengaruh atas semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 3.649.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan kharismatik (β_1) = 0.716 artinya, apabila gaya kepemimpinan kharismatik (X_1) bertambah satu, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.716 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kharismatik (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai koefisien disiplin kerja (β_1) = 0.732 artinya, apabila disiplin kerja (X_2) bertambah satu, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.732 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.5. Uji Hipotesis

4.5.5.1. Uji Partial

Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan. Hasil uji partial dapat dilihat pada tabel

berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Uji Partial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.649	2.761		1.322	.195
	GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK	.716	.265	.434	2.704	.011
	DISIPLIN KERJA	.732	.257	.458	2.852	.007
	a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 37 - 2 - 1) \\
 &= (0,025 ; 34) \\
 &= 2.032
 \end{aligned}$$

Hipotesis I

H_1 = Gaya kepemimpinan kharismatik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Surabaya *Intercultural School*.

Berikut adalah dasar pertimbangan analisis pengambilan keputusan yang digunakan:

- a) Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai sig. >0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan pada hasil uji tabel diatas diketahui nilai signifikan variabel Gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja karyawan sebesar $0,011 < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} 2.704 > 2.032$ sehingga dapat disimpulkan Hipotesa pertama diterima, Gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Surabaya *Intercultural School*.

Hipotesis II

H_2 = Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Surabaya *Intercultural School*.

Berikut adalah dasar pertimbangan analisis pengambilan keputusan yang digunakan:

- a) Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai sig. >0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan pada hasil uji tabel diatas diketahui nilai signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,007 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2.852 > 2.032$ sehingga dapat disimpulkan hipotesa kedua diterima, Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Surabaya *Intercultural School*.

4.5.6. Uji Koefisien Determinan Secara Parsial

Berdasarkan pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat partial correlation melalui bantuan SPSS, dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini

Tabel 4.13

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.713	1.590

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai R.Square sebesar 0,729, diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Surabaya *Intercultural School*. yakni sebesar 72,9%. Sedangkan sisanya yakni 27,1% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dari hasil analisa dan pembahasan, maka kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial dari Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Karyawan di *Surabaya Intercultural School* (SIS), hal ini dibuktikan dengan Nilai t hitung dalam penelitian ini adalah sebesar 2,704

dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 lebih besar dari t tabel sebesar 2,032. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap variabel Kinerja Karyawan di *Surabaya Intercultural School* (SIS).

2. Terdapat pengaruh secara parsial dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Surabaya Intercultural School* (SIS). Hal ini dibuktikan dengan Nilai t hitung dalam penelitian ini adalah sebesar 2,852 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 lebih besar dari t tabel sebesar 2,032. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan di *Surabaya Intercultural School* (SIS).

Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan di *Surabaya Intercultural School* (SIS), hal ini diduga bahwa karyawan di *Surabaya Intercultural School* (SIS) memiliki etika yang baik dalam bekerja. Hal ini didukung juga oleh keberhasilan pimpinan di dalam memberikan pengarahan kepada karyawan di *Surabaya Intercultural School* (SIS). sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

5.2. Saran

Atas hasil analisa yang didapat, maka saran-saran yang bisa disampaikan oleh peneliti setelah mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan di *Surabaya Intercultural School* (SIS) perlu menjaga dan memelihara kondisi yang telah berlangsung di *Surabaya Intercultural School* (SIS) agar Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.
- b. Pimpinan di *Surabaya Intercultural School* (SIS) agar terus meningkatkan kualitas Gaya Kepemimpinan Kharismatik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa memberikan *feedback* yang positif.
- c. *Surabaya Intercultural School* (SIS) harus menekankan lebih pada Disiplin Kerja terhadap karyawannya, karena disiplin kerja di *Surabaya Intercultural School* (SIS) tumbuh bukan karena pengaruh gaya kepemimpinan atasan

kepada bawahannya melainkan dari individu karyawannya masing-masing. Sebuah disiplin kerja yang baik pada karyawan dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik beserta kualitas kinerja yang baik dari sebuah proses pekerjaan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S., 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Ayu Wardani. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Departemen Produksi) PT. Delphi Indonesia*. Skripsi UPH
- Flippo, E. B. 2018, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi. Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset, CV
- Mangkunegara, A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Schuler dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Buku 2, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2018. *Pengantar Manajemen* edisi keempatjilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta Bandung
- Ulfa Safitri. (2022). *Gaya Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto Masa Jabatan Tahun 2019-2020)*. repository.unisma.ac.id.
- Wirawan, 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat