

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (PERSERO) CP KEDATON BANDAR LAMPUNG

Suwandi

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

suwandi@darmajaya.ac.id

Riyadini Riyan Utami

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

riyadini@darmajaya.ac.id

Viola De Yusa

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

rahmadiyahhanum@gmail.com

Vio Ananta

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

vioananta@darmajaya.ac.id

Korespondensi penulis: penulis.pertama@email.com

Abstract. *Leadership style is a leadership attitude in doing work in a company or organization, the style of a leader in setting an example for his subordinates. Work discipline is an important part in a company, especially in improving the quality and quantity of employee work both in teams and individually as well as with this study. This study aims to determine the effect of autocratic leadership style and work discipline on the performance of employees of PT. Lampung. The method of determining the sample in this study used the census technique method, in which all populations were sampled, where the total population in the study was employees of PT. Pegadaian (Persero) cp Kedaton Bandar Lampung, namely 37 employees. The data analysis method uses multiple linear regression, namely using the t test, namely the partial test and the f test, namely the simultaneous test or joint test. Partial test results in which the individual pariah leadership style influences performance and work discipline affects performance, but the simultaneous test results found that there is a joint effect between the variables of autocratic leadership style and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian (persero) cp kedaton Bandar Lampung.*

Keywords: *3-5 words or phrases that reflect the contents of the article (alphabetically).*

Abstrak. Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap pimpinan dalam melakukan pekerjaan didalam suatu perusahaan atau organisasi, gaya seorang pemimpin dalam memberikan contoh terhadap bawahannya. Disiplin kerja merupakan suatu bagian terpenting dalam suatu perusahaan terutama dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja karyawan baik dalam team maupun dalam inividual begitupun dengan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Pegadaian (persero) cp kedaton Bandar

Received November 30, 2022; Revised Desember 02, 2022; Januari 01, 2023

**Corresponding author, e-mail address*

Lampung. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Teknik sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel, dimana jumlah populasi dalam penelitian pada karyawan PT.Pegadaian (persero) cp kedaton Bandar Lampung yaitu 37 karyawan. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda yakni menggunakan uji t yakni uji parcial dan uji f yakni uji simultan atau uji secara bersama-sama. Hasil uji secara parcial dimana variabel gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun hasil uji secara simultan ditemukan hasil adanya pengaruh secara bersama antara variabel gaya kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Pegadaian (persero) cp kedaton Bandar Lampung.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung. Perusahaan yang bergerak dibidang. PT. Pegadaian cabang CP Kedaton di Bandar Lampung, Lampung melayani Gadai Bisnis, Gadai Flexi, Gadai, Kreasi, Krasida, EmasKu, Mulia, Tabungan Emas, Kresna, MPO (Pembelian dan Pembayaran Tagihan Telepon, Listrik, Air, Tiket, Internet, TV Berbayar, Pembayaran Iuran BPJS, dll) Kantor PT Pegadaian persero ini menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan muallid dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin. Segera kunjungi PT Pegadaian terdekat untuk memenuhi kebutuhan finansial Anda, mencari informasi bunga pegadaian, pengajuan pinjaman, dan lainnya. Anda juga bisa menghubungi kontak call center dan customer service atau mengakses langsung website PT Pegadaian secara online. Yang beralamat di Jl. Teuku Umar No.19, Sidodadi, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 3514. Yang memiliki 37 karyawan. Jam kerja di mulai pada hari senin sampai dengan sabtu pada pukul 07:30 sampai dengan selesai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP. Kedaton Bandar Lampung. ditemukan adanya beberapa masalah terkait Gaya Kepemimpinan Otokratis yakni. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, dimana ditemukan adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan wewenang mutlak yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan yang membuat karyawan kurang nyaman dengan sikap pimpinan tersebut, seperti pekerjaan yang di berikan diatas kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan, dimana keputusan yang dibuat oleh pimpinan selalu memberikan kinerja karyawan nya, sehingga hal ini membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Tidak ada kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan saran, dimana masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pemimpin tersebut yang terkait dengan penyampaian ide atau saran terutama dalam penyampaian terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap karyawan demi kemajuan dan tercapainya kinerja dalam suatu perusahaan, jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain Gaya Kepemimpinan Otokratis salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan salah satu faktor paling utama dalam memberikan dampak terbesar terhadap tercapai tidaknya suatu produktivas kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2018:481) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Robbins dalam Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Salah satu peraturan disiplin kerja pada PT.Pegadaian persero Cp Kedaton adalah karyawan menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, korupsi, kolusi maupun nepotisme serta selalu mngutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi,keluarga, kelompok / golongan.

Komitmen karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Vidiawati dkk (2022), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598), disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Kasmir dalam Thamrin dkk (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, dan sebaliknya pun begitu.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.
5. Motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan),, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Tetapi bila karyawan itu sendiri tidak memiliki motivasi apapun, dipastikan kinerjanya hanya begitu-begitu saja dan cenderung menurun.

6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.
7. Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau organisasi.
9. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.
10. Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan makan akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, begitupun sebaliknya.
11. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain dan selalu membangga-banggakan perusahaannya pada pihak lain.
12. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik.
13. disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Jadi, dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-

faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014, p.103), menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Regresi Linier Berganda

V. Wiratna Sujarweni (2014, p.160), analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS 21.0. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Gaya Kepemimpinan Otokratis
X2	= Disiplin Kerja
a	= konstanta
e	= eror term
b1, b2	= Koefesien regresi

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho = Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Perusahaan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak;

Jika nilai t hitung < t tabel maka Ho diterima.

Kriteria pengabihan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak;

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

2. Pengaruh Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho = Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

Ha = Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak;

Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak;

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

b. Uji F

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ho = Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

Ha = Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1=k-1$ dan $db_2 = n-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,766	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,710	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,694	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,750	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Butir 5	0,809	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,591	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,659	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,694	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 1 diketahui hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Otokratis. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,809 dan paling rendah 0,591. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Otokratis dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,544	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,724	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,655	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,649	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,648	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,725	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,553	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,578	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 2 diketahui hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,724 dan paling rendah 0,544. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,709	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,624	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,601	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,590	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,628	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,810	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,714	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,694	0,324	$r_{hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y

menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4 Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	0,858	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,788	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Pegawai	0,823	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

hasil uji reliabilitas tabel 5 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) sebesar 0,858 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,788 dengan tingkat reliabel Tinggi, dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,823 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Pegawai	0,746	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,117	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 6 diketahui dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,746 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Otokratis	1,000	1,000	Bebas gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja	1,000	1,000	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis, dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (R2)

R	R Square
0,682	0,465

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Tabel 8 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,682 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R2 (R square) sebesar 0,465 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Disiplin Kerja sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja Pegawai (Y)	3,495
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)	0,481
Disiplin Kerja (X2)	0,434

Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 9 diketahui didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan Otokratis

X₂ = Disiplin Kerja

e_t = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 3,495 + 0,481 (X_1) + 0,434 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai sebesar 3,495 satu-satuan jika variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Otokratis naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,481 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,434 satu satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan Otokratis (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung

Ha : Gaya Kepemimpinan Otokratis (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung

Gaya Kepemimpinan Otokratis (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 10

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	t _{hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X ₁)	3,763	2,030	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 37-2=35$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030.

Hasil perhitungan tabel 10 coefficients diketahui dengan demikian $t_{hitung} 3,763 > t_{tabel} 2,030$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung

H_a : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.

Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 11

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X ₂)	2,752	2,030	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 37-2 =35$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 2,030.

Tabel 11 coefficients diketahui dengan demikian $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,030$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung

H_a = Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.

Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	14,778	3,28	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Tabel 12 diketahui hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,778 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($37-3=34$) adalah 3,28. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,778 > 3,28$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung. Ketika pemimpin dapat bersikap bijak serta mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam kegiatan perusahaan serta pemimpin dapat mengenal lebih dalam dan memahami kondisi karyawannya sehingga pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Gaya kepemimpinan ini melibatkan kontrol mutlak dan otoriter atas suatu kelompok. Gaya kepemimpinan otokratis seringkali menempatkan kekuasaan di tangan satu orang, Pemimpin sebagai penguasa tunggal, memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah (Zainal et al., 2017:36). Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Elisa Faizaty & N.Ollivia Kivanda (2019) bahwasannya Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Kedaton Bandar Lampung seharusnya :

1. Pemimpin diharapkan dapat bersikap bijaksana dalam mengemban tugasnya sebagai seorang pemimpin dan pemimpin dapat menerima masukan dari bawahannya yang bertujuan untuk meningkatkan performa perusahaan serta pemimpin dapat melakukan pengawasan dan mengoreksi saat karyawan melaksanakan tugas memberikan solusi saat melakukan kesalahan agar seluruh kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan perusahaan.
2. Seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan contoh kepada bawahannya dengan menerapkan etos kerja yang baik, mengkoordinasikan bawahannya serta melaksanakan pekerjaannya dengan adanya contoh yang baik dari seorang pemimpin terutama dalam hal disiplin kerja dengan begitu karyawan akan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Perusahaan sebaiknya lebih mengontrol atau mengawasi hasil kerja karyawan sebelum waktu yang telah ditentukan agar karyawan yang mengalami kendala dan kesulitan dalam penyelesaian kerja dapat terkoreksi dengan adanya pemimpin yang mengawasi, jika fungsi pengontrolan berjalan dari pihak pimpinan atau perusahaan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pimpinan dan karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP. Kedaton Bandar Lampung, yang selalu mensupport kegiatan penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit Dan Jaringan Sulawesi Selatan. *Jenius*. Vol. 5, No. 2,
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Pt Gelora Aksara Pratama.
- Juwarni Dwi. Agathon Andreas Dan G; Budi Rahayu. 2018. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. *Jimek – Volume 1 Nomor 2*.
- Nugraha Nugi Mohammad, Siti Maesaroh Solihah Dan Andi Budiawan. 2021. The Influence Of Autocratic Leadership And Work Discipline On Employee Performance Of The “Abc” City Culture And Tourism Office. *The Asia Pacific Journal Of Management Volume 8 No. 1*,
- Rahmawati Noor Indah Dan Nadia Putri Shahara. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal Emba Vol.9 No.1*
- Rivai Veithzal Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis Dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu*. Bandung Pt. Refika Aditama
- Sujarweni V.W. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Isbn ; 978-602-376-159-3. Yogyakarta: Pt.Pustakabarupress.
- Sujarweni V.W. 2014. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Sulistio Edy. Fahmi Kamal Dan Widi Winarso. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (Jiam) Vol.15, No.2*,
- Sutrisno Edy. 2016. *MANajemen Sumber Daya Manusia, Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbit (KDT) Cetak Ke-8*. ISBN 978-979-1486-76-9. 658.3.Penerbit Prenadamedia Group. JL. Tandra Raya No.23 Rawamangun – Jakarta-132220.
- Vidiawati Lia Dan Prasetyo. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trans Retail Indonesia. *Jurnal Persekusi*. Volume 2, Nomor 1,
- Busro Muhammad. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang. *Skripsi ITB*. <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/id/eprint/714>
- Effendy Onong .(1993). *Analisa gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan laissez faire dalam birokrasi pemerintahan*.
- Hasibuan Malayu H. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel intervening di kantor kementerian Agama Kota Semarang. *Unisula* <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/9171>