

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IKIMURA INDOTOOLS CENTER

Yusuf Ramadanto<sup>1</sup>; Romat Saragih<sup>2</sup>

Universitas Telkom Bandung<sup>1,2</sup>

Email : yramadanto@gmail.com<sup>1</sup>; saragih@ypt.or.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Sektor jasa merupakan sektor penting karena perannya sebagai pencipta lapangan kerja, penambah daya saing serta memiliki pengaruh terhadap Indonesia di bidang ekonomi, melihat fenomena tersebut dibutuhkan kualitas dari komponen yang ada, guna membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal yang menyangkut sumber daya manusia berkualitas adalah tentang kinerja dari karyawan. Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Apabila perusahaan memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mumpuni, maka terindikasi menyinggung kinerja karyawan organisasi. Inti yang ingin dicapai dari penelitian agar mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools Center. Tipe dari penelitian yaitu kuantitatif dan metode yang dipilih analisis deskriptif. Menganalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel berjumlah 66 orang yaitu populasi karyawan PT Ikimura Indotools Center. Menurut hasil dari penelitian, kesimpulan yang diambil mengenai timbal balik orang yang diteliti mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki kategori baik, variabel disiplin kerja memiliki indeks sangat baik, dan variabel kinerja karyawan memiliki kategori sangat baik. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools Center secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The service sector is an important sector because of its role as job creation, enhancing competitiveness and having an influence on Indonesia in the economic field, seeing the phenomenon requires the quality of existing resources, to help companies achieve their goals. Matters relating to quality human resources are about the performance of employees. Variables that can affect worker performance are transformational leadership styles and job discipline. If the company has a transformational leadership style and qualified job discipline, it indicated the sway on employee performance in the organization. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style and job discipline on employee performance at PT Ikimura Indotools Center. The type of research is quantitative and the method chosen is descriptive analysis. Analyze using multiple linier regression alaysis techniques. The sample was 66 people with a population of employees of PT Ikimura Indotools Center. According to the results of research, conclusions drawn regarding the reciprocity of people studied regarding the transformational leadership style variables have a good category, the job discipline variables has an excellent index, and worker performance variable has a very*

*good category. Transformational leadership style and job discipline have a significant influence on the performance workers at PT Ikimura Indotools Center partially and simultaneously.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Performance of Employees.*

## PENDAHULUAN

Usaha dibidang jasa merupakan hal yang sering terdengar dikalangan masyarakat umum, selain itu usaha jasa sendiri memiliki beberapa jenis seperti jasa usaha rumah tangga, jasa pengadaan barang, jasa perumahan, jasa hiburan atau rekreasi, jasa perawatan pribadi, dan jenis jasa lain yang beberapa tahun belakang ini telah mengalami perkembangan. Akibat dari perkembangan tersebut pengusaha atau perusahaan dibidang jasa makin gencar dalam menjalankan bisnisnya untuk menguasai pangsa pasar dan menarik perhatian konsumen khususnya di Indonesia.

Logam atau *metal* merupakan salah satu hal yang mendapat banyak perhatian di kalangan indutri terutama industri manufaktur karena sebagian besar proses pembuatan hingga menjadi barang jadi menggunakan senyawa kimia logam yang berbeda-beda karena menurut Wigjosobroto (2006) “industri manufaktur merupakan perwujudan dari suatu transformasi proses baik secara fisik ataupun kimiawi terhadap material dan akan memberi nilai tambah yang lebih tinggi terhadap material. Contoh: industri permesinan, mobil, tekstil, dan lain-lainnya”.

Bisnis berupa jasa juga lini berperan besar lain di ekonomi melalui perannya sebagai pencipta lapangan kerja, penambah daya saing serta sektor yang berpengaruh pada pertumbuhan di Indonesia, sehingga dibutuhkan upaya meningkatkan daya saing khususnya dalam perusahaan serta menjaga pertumbuhan ekonomi yang ada di Indonesia berupa sumber daya manusia berkualitas yang sanggup mengelola dengan baik guna mengimbangi persaingan pasar yang ada sekarang ini dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Menurut Siagian (2009) “agar tercapai tujuan sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh pekerja dan sumber daya manusia sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan”.

Pada definisi diatas dikatakan SDM sebuah alat guna meningkatkan efektivitas, efesiensi serta produktivitas kerja organisasi, sehingga apabila membahas ketiga hal

tersebut yaitu efektivitas, efisiensi, produktivitas kerja tentu menyinggung mengenai parameter apakah sumber daya manusia didalamnya memiliki sistem kinerja sesuai sehingga dikatakan baik atau sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2017) “kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika”.

Indikator lain yang dapat memberikan pengaruh yaitu melalui kedisiplinan pegawainya yang ada didalam perusahaan itu sendiri karena Singodimedjo dalam Sutrisno (2018) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Kepatuhan dan ketaatan sendiri lahir dari sebuah budaya organisasi yang baik, maka dari itu apabila karyawan mampu memahami adat atau kebiasaan organisasi yang baik, pasti sikap disiplin yang baik akan muncul dari karyawan. Melalui disiplin kerja yang baik, pasti diikuti dengan kinerja yang baik serta membawa perusahaan perusahaan tetap dalam jalur pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu indikator yaitu berupa kehadiran dari karyawan yang termasuk kedalam kategori kedisiplinan dari pegawai.

Indikator lain adalah gaya kepemimpinan yang dianut oleh organisasi tersebut, karena menurut Lok & Crawford dalam Maulizar et al. (2012) “kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan”, dan sedangkantn menurut Rivai & Basri (2005) “gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, sehingga dengan kata lain kepemimpinan merupakan komponen penting dalam mempengaruhi pekerjaan karyawan dengan arahan untuk mencapai tujuan perusahaannya”.

Pada uraian diatas untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kaitan antara kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, maka dilakukan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Ikimura Indotools Center”.

## **TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Prawirosentono dalam Sinambela (2012) “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Suwatno & Priansa (2011) mengemukakan “kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang atau karyawan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”. Selain itu menurut Prabu (2013) “kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Amirullah (2015) menyatakan “kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang dalam memberikan tugas, memiliki kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Wirawan (2014) menerangkan bahwa “gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya”, sedangkan Burns dalam Darodjat (2015) mendefinisikan “kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketinggian moralitas dan motivasi yang lebih tinggi seperti halnya sebuah kemerdekaan, keadilan serta kemanusiaan dan tidak didasarkan atas emosi seseorang, maka antar pemimpin dan bawahan terjadi adanya kesamaan cara pandang sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha kearah tujuan yang ingin dicapai dan diharapkan dapat tumbuh rasa kepercayaan, loyalitas dan komitmen”.

### **Disiplin Kerja**

Siagian (2009) berpendapat “disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, seharusnya disiplin ini harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam melakukan aktivitas apapun”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang

berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Lowe Kroeck & Sivasubramaaniam dalam Northouse (2013) menyatakan bahwa “kepemimpinan yang menjalankan kepemimpinan transformasional dianggap menjadi lebih efektif dengan hasil lebih optimal daripada yang menerapkan kepemimpinan transaksional karena kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan pengikut kearah pencapaian tujuan lebih dari yang diharapkan sebelumnya”.

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Mangkuprawira & Hubeis (2007) menerangkan “kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja dalam perusahaan, *ceteris paribus*”.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian memuat hal berupa:

- H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simulant terhadap Kinerja Karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Kuantitatif dan analisis deskriptif metode yang diaplikasikan di penelitian. Deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sample atau populasi sebagaimana adanya, tanpa

melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. (Zulkarnaen, W., et al. 2018:55). Analisis regresi linier berganda bantuan SPSS ver. 22 sebagai program pengolah data di penelitian. Uji t (parsial) dan uji f (simultan) uji hipotesis yang diaplikasikan sebagai parameter seberapa tinggi indeks perannya secara parsial dan simultan tersebut. penelitian mengaplikasikan variabel berupa:

**a. Variabel X (Bebas)**

Penggunaan variabel independan atau bebas berupa X1 yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja yaitu X2. Bass & Avolio dalam Suwatno & Priansa (2011) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan transformasional memiliki dimensi antara lain *idealized influence, inspirational motivation, intellectual simulation, individualized consideration*”.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa “disiplin kerja memiliki dimensi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, Keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan”.

**b. Variabel Y (Terikat)**

Variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Karyawan, terdiri dari beberapa dimensi menurut Bernardin & Russel (2003) “*quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*”.

## **Populasi dan Sampel**

195 karyawan tetap PT Ikimura Indotools Center merupakan populasi penelitian, serta sampel 66 orang yang dihitung dengan rumus Slovin dalam Neolaka (2014). Teknik *non probability sampling* teknik yang diaplikasikan dengan tidak setiap anggota mempunyai peluang terpilih sebagai sampel.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Analisis Deskriptif**

Variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Ikimura Indotools Center termasuk kategori sangat baik secara keseluruhan dengan indeks 86,06% dan menunjukkan karyawan PT Ikimura Indotools Center memiliki tingkat kinerja yang baik, selanjutnya variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki indeks sebesar 83,35% dengan kategori baik

dan menunjukkan karyawan PT Ikimura Indotools Center mempunyai pimpinan bergaya transformasional yang baik. Variabel Disiplin Kerja (X2) termasuk kedalam kategori sangat baik, yaitu sebesar 84,69% dan menunjukkan karyawan PT Ikimura Indotools Center baik dalam tingkat kedisiplinan kerjanya.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berikut diperoleh persamaan regresi linier berganda bantuan SPSS ver. 22:

- a) Konstanta  $\alpha = 1,955$  jika kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja bernilai 0 (Nol) dan diakui konstan atau negatif dalam mengalami perubahan, sehingga tingkat kinerja karyawan PT Ikimura Indotools Center senilai 1,955.
- b) Nilai koefisien regresi X1 senilai 0,274 maka kepemimpinan transformasional terikat positif dengan kinerja karyawan, diibaratkan andai gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar 1(satu), kinerja karyawan akan bertambah senilai 0,274.
- c) Nilai koefisien regresi X2 senilai 0,293 maka disiplin kerja terikat positif dengan kinerja, diibaratkan andai disiplin kerja ditingkatkan setingkat 1(satu), kinerja karyawan akan bertambah senilai 0,293.
- d) Nilai koefisien regresi X1 senilai 0,274 maka gaya kepemimpinan transformasional terikat positif dengan kinerja karyawan, diibaratkan andai gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar 5 (lima), kinerja karyawan akan bertambah sebesar 1,37.
- e) Nilai koefisien regresi X2 senilai 0,293 maka disiplin kerja terikat positif dengan kinerja, diibaratkan andai disiplin kerja ditingkatkan setingkat 5 (lima), kinerja karyawan akan bertambah sebesar 1,465.

### **Uji Hipotesis**

#### **a. Parsial (uji t)**

Uji parsial akan menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan poin signifikansi t tabel  $\alpha = 0,05$  dengan nilai df (0,5;63) adalah 1,66940. Perbandingan t tabel dengan t hitung dapat diinterpretasikan berupa:

- a) Gaya kepemimpinan transformasional:  $t$  hitung  $3,340 \geq t$  tabel  $1,66940$ , dan nilai signifikansi  $0,001 < \alpha$  senilai  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ikimura Indotools Center.
- b) Disiplin kerja:  $t$  hitung  $3,415 \geq t$  tabel  $1,66940$ , serta nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dengan kata lain variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ikimura Indotools Center.

#### **b. Simultan (uji f)**

Uji simultan berguna mengetahui pengaruh secara bersamaan antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Mengacu pada tabel 3, maka diketahui  $f$  hitung  $28,008$ , taraf signifikansi dari  $f$  tabel  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df$  senilai  $2;64$  adalah  $3,14$ . Hal ini berarti bahwa  $f$  hitung  $28,008 \geq f$  tabel senilai  $3,14$  dan dapat diketahui  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_1$  diterima dan dapat dilihat nilai signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil kesimpulan dari keterangan diatas dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terdapat peran signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ikimura Indotools Center.

#### **Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi untuk mengetahui indeks pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,471 \times 100\% = 47,1\%$$

Melihat hasil uji diatas, hasil poin  $R$  yaitu  $0,686$  dan  $R$  Square ( $R^2$ ) senilai  $0,471$ . Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berperan sebesar  $47,1\%$  terhadap kinerja karyawan PT Ikimura Indotools Center, sisa senilai  $52,9\%$  merupakan faktor diluar penelitian.

## KESIMPULAN

- 1) Kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools Center termasuk kategori sangat baik, dapat dikatakan karyawan PT Ikimura Indotools Center memiliki tingkat kinerja yang baik.
- 2) Gaya kepemimpinan transformasional PT Ikimura Indotools Center termasuk kategori baik, dapat dikatakan karyawan PT Ikimura Indotools Center memiliki pimpinan bergaya transformasional yang baik.
- 3) Disiplin kerja pada PT Ikimura Indotools Center termasuk kategori sangat baik, dapat dikatakan karyawan PT Ikimura Indotools Center memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang baik.
- 4) Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja PT Ikimura Indotools Center berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ikimura Indotools Center, baik secara parsial maupun simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amos, Neolaka. 2014. Metode Penelitian dan Statistik. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. 2005. Performance appraisal. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bernardin, H. John, & Russell , Joyce E.A. 2003. Human resource management (An Experimental Approach International Edition). Singapore : Mc. Graw-Hill Inc.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung : PT Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pranada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A.V. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maulizar, et al. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol.1, No. 1, Agustus 2012, pp. 58-65. ISSN: 2302-0199.

Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks Permata Puri Media.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

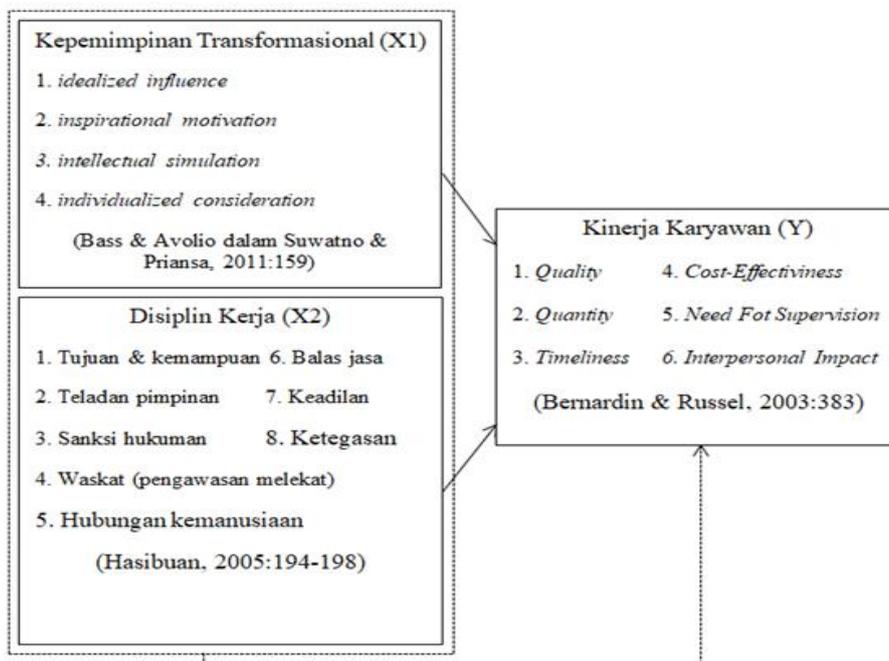
Suwatno, & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wignjosoebroto, Sritomo. 2006. *Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*. Surabaya: Guna Widya.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan, Teori Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62.

**GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**  
**Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)**

Keterangan:

———— : Parsial

- - - - - : Simultan

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 1.955                       | .315       |                           | 6.195 | .000 |                         |       |
|       | KT         | .274                        | .082       | .380                      | 3.340 | .001 | .649                    | 1.542 |
|       | DK         | .293                        | .086       | .389                      | 3.415 | .001 | .649                    | 1.542 |

a. Dependent Variable: KK

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Sumber: Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22 (2020)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 522,085        | 2  | 261,042     | 28,008 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 587,188        | 63 | 9,320       |        |                   |
|       | Total      | 1109,273       | 65 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: TOTALKK

b. Predictors: (Constant), TOTALDK, TOTALKT

**Tabel 2. Hasil Uji F**  
**Sumber: Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22 (2020)**

**Model Summary<sup>a</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,686 <sup>b</sup> | ,471     | ,454              | 3,053                      | 1,947         |

a. Predictors: (Constant), TOTALDK, TOTALKT

b. Dependent Variable: TOTALKK

**Tanel 3. Koefisien Determinasi**  
**Sumber: Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22**