DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

PENGARUH LONG-DISTANCE LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada OLX Autos Indonesia

Raditya Andrian Ajibaskoro *[1]

[1] UIN Syarif Hidayattullah Jakarta, Indonesia
*e-mail: radityaandrianajibaskoro@gmail.com[1]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh long- distance leadership, psychological capital, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian kantor pusat OLX Autos Indonesia. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan simple random sampling yang merupakan teknik yang digunakan dalam menentukan responden secara acak dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah responden, sehingga yang dijadikan sampel penelitian ini hanya sebanyak 107 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa long-distance leadership, psychological capital, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, long-distance leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,006, psychological capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,000, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,000. Serta nilai Adjusted R2 sebesar 0,781 atau 78,1%.

Kata Kunci: *Long-Distance Leadership, Psychological Capital, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of long-distance leadership, psychological capital, and work discipline on employee performance. This study uses a quantitative approach with OLX Autos Indonesia HQ be its subject. Sampling technique uses simple random sampling which determines respondent by random with Slovin formulation to determines exact respondent, with the result 107 employees become respondent. The data was collected by spreading questionnaire and analyzed by using linear regression analysis techniques with the help of SPSS
25 software. The result of this study indicate that long-distance leadership, psychological capital, and work discipline simultaneously affect employee performance. Partially, long-distance leadership has an effect on employee performance by statistical significance 0,006, psychological capital has an effect on employee performance by statistical significance 0,000, and work discipline has an effect on employee performance by statistical significance 0,000. With an Adjusted R2 value of 0,781 or 78,1%.

Keywords: *Long-Distance Leadership, Psychological Capital, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang terjangkit wabah Covid-19. Guna menekan penularan akhirnya pemerintah membuat kebijakan dalam pemberlakuan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB yang diberlakukanpun membuat perubahan situasi sektor kritikal, esensial, dan non-esensial, mulai dari pemerintahan, perusahaan, sektor ekonomi sampai dengan pendidikan harus menyesuaikan diri dalam kegiatan operasionalnya, yaitu dengan mengubah beberapa kegiatan yang biasa dilaksanakan tatap muka menjadi dari rumah atau dalam jaringan (daring/online).

Kegiatan online yang dilakukan dalam kegiatan perkantoran dikenal dengan istilah work from home (WFH) yang merupakan bagian dari telecommuting (bekerja jarak jauh) (Mungkasa, 2020:127). Hal tersebut mendorong perusahaan termasuk individu dapat tetap bisa menjalankan perannya dengan kondisi yang berbeda. Salah satu perusahaan yang beradaptasi ditengah pandemi ialah OLX Autos Indonesia yang bergerak dibidang teknologi digital.

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

Adanya perubahan metode kerja dari WFH dan WFO berdampak pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan layanan kepada konsumen. Dampak tidak langsung akibat pandemi berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia didalam OLX Autos Indonesia yang harus mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnis dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu responsif terhadap dinamika dunia usaha. Hal ini sesuai dengan pendapat Dosen Stikom Interstudi, Riyanto, S.E., M.Si., bahwa kesiapan sumber daya manusia bukan hanya hard dan soft skill saja, melainkan entrepreneur dan digital skill juga dibutuhkan untuk keberlangsungan organisasi diera perubahan agar bisa tetap bersaing (Albarsyah, 2021, 10 Oktober 2021). Kualitas sumber daya manusia harus selalu diperhatikan karena dari beberapa sumber daya yang ada didalam organisasi, sumber daya manusia merupakan aset hidup organisasi yang terpenting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi (Husaini, 2017:3).

Dari kedua pendapat tersebut, mensyaratkan akan perlunya sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja yang optimal. Dalam kaitan ini, Mangkunegara (2017:67) menyatakan "kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa organisasi akan berhasil secara efektif jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Demi mengetahui capaian kinerja yang efektif maka diperlukan adanya penilaian kinerja yang sistematis dan integral di suatu perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa salah satu penyebab kinerja karyawan yang kurang optimal ini disebabkan oleh kepemimpinan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan diharuskan mampu mengarahkan organisasi yang berhadapan dengan lingkungan yang kompetitif dan situasi (Nurhayati dan Bengsawan dalam Arrafat dkk., 2020:758). Akan tetapi dalam kondisi Covid-19 ini, seorang pemimpin tidak bisa melaksanakan kepemimpinannya secara optimal. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pihak OLX mengeluarkan kebijakan berupa kepemimpinan jarak jauh (long-distance leadership). Melalui kebijakan ini, seorang pemimpin dapat menjalani komunikasi lebih efektif karena didukung oleh teknologi komunikasi informasi.

Dalam kaitan ini, Avolio, et al., (2001:617) menjelaskan bahwa kepemimpinan jarak jauh yakni proses mempengaruhi sosial dengan mediasi advanced information technology (AIT) untuk menghasilkan perubahan sikap, perilaku, perasaan, berpikir, dan kinerja secara individu, kelompok, atau organisasi. Sedangkan menurut Eikenberry, K (2018:19), berpendapat bahwa konsep kepemimpinan jarak jauh ini dijelaskan lebih lanjut sebagai gaya baru pemimpin dalam pemenuhan fungsi memimpin karyawan secara daring dengan penekanan kembali prinsip-prinsip dasar kepemimpinan.

Kedua pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan jarak jauh merupakan sebuah cara memengaruhi seseorang dengan menggunakan media teknologi informasi sebagai sarananya didalam pencapaian tujuan tertentu dari jarak yang jauh. Dengan demikian Long-distance leadership hadir dalam rangka membentuk e-environment (Avolio et al., 2001:617) ataupun karena adanya keterbatasan kondisi yang dihadapi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan ialah psychological capital (psycap). Hal ini dikarenakan psychological capital yang tinggi dapat membentuk sumber daya manusia dengan kapasitas positif sehingga dapat mengarahkan kepada pencapaian tujuan dan meraih kinerja yang tinggi (Hadi dan Rahman, 2018:168). Selain itu psycap berperan dalam pemahaman terkait potensi, kompetensi, serta kepribadian karyawan terhadap kesesuaian dalam lingkungannya serta menjadi modal utama untuk membangun perilaku positif dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa aspek didalamnya. Selanjutnya teori Psycap dibahas secara detail oleh Osigweh dalam Windraswari (2019:97), Psycap adalah suatu pendekatan yang dicirikan dengan dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga dapat membantu kinerja organisasi.

Dengan demikian dapat diperoleh pemahaman bahwa Psycap merupakan kondisi perkembangan psikologis individu yang dicirikan dengan empat dimensi yang memiliki peran

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

pemahaman individu dan kesesuaiannya dengan lingkungan guna menjadi modal perilaku yang positif dalam bekerja.

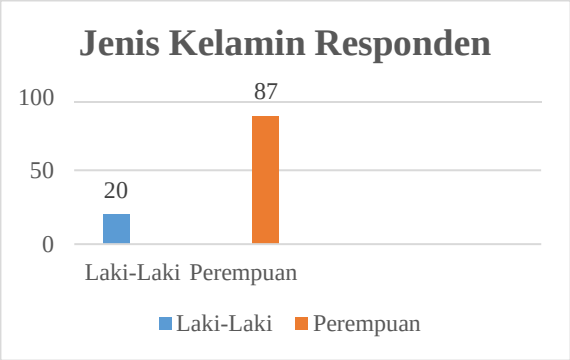
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian kantor pusat OLX Autos Indonesia. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan simple random sampling yang merupakan teknik yang digunakan dalam menentukan responden secara acak dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah responden, sehingga yang dijadikan sampel penelitian ini hanya sebanyak 107 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25. Peneliti ini dilakukan tanggal 23 April 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Sampel Penelitian

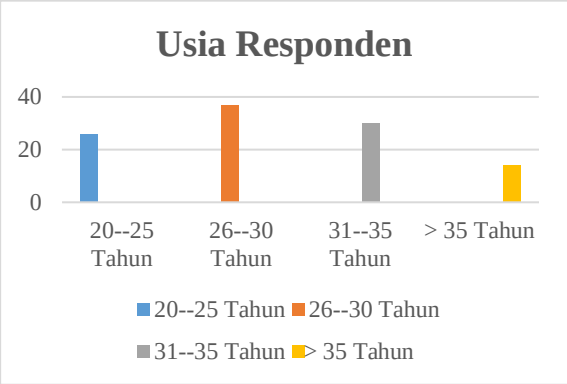
No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Kuesioner yang disebar.	107	100%
2.	Kuesioner yang tidak kembali.	0	0%
3.	Kuesioner yang tidak dapat diolah.	0	0%
4.	Kuesioner yang dapat diolah.	107	100%



Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Gambar 1. menunjukkan bahwa responden didominasi olehperempuan yang berjumlah 87 responden atau 81% dan laki-laki sebanyak 20 responden atau 19%. Data tersebut menunjukkan jumlah responden perempuan mendominasi pada OLX Autos Indonesia. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan ketelitian yang tinggi yang biasa dimiliki oleh perempuan dibandingkan laki-laki, disamping itu, banyak pekerjaan yang dapat dilakukan didalam ruangan bekerjaatau didepan media bekerja tanpa harus turun ke lapangan.

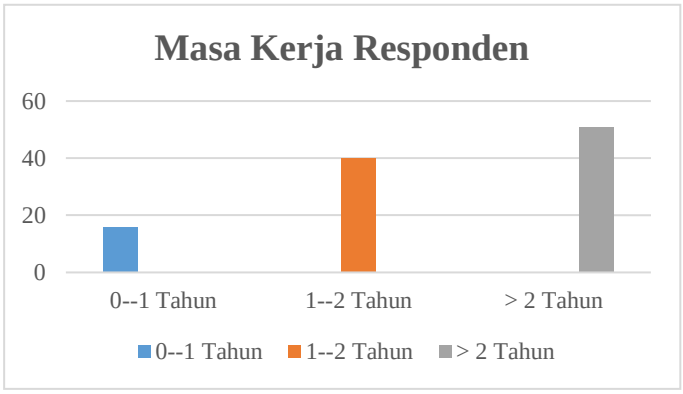
Vol. 1, No. 1 September 2023, Hal. 19-28
DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB



Gambar 2. Usia Responden

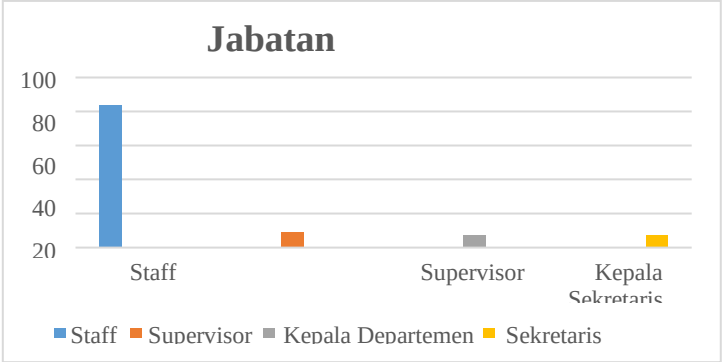
Gambar 2. menunjukkan usia responden OLX Autos Indonesia dengan rentang 20-25 tahun sebanyak 26 responden atau 24,3%, rentang usia 26-30 tahun sebanyak 37 responden atau 34,6%,rentang usia 31-35 tahun sebanyak 30 responden atau 28%, dan diatas 35 tahun sebanyak 14 responden atau 13,08%.

Data tersebut menunjukkan bahwa OLX Autos Indonesia didominasi oleh karyawan berusia 26-30 tahun yang termasuk dalam kategori usia produktif, memiliki kesehatan yang baik, dan memilikitanggung jawab terhadap kewajibannya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di OLX Autos Indonesia memerlukan fisik yang optimal karena berpaparan terus dengan layar computer atau alat teknologi lainnya.



Gambar 3. Masa Kerja Responden

Gambar 3. menunjukkan masa kerja responden OLX Autos Indonesia dengan masa kerja 0-1 tahun sebanyak 16 responden atau 15% dan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 40 responden atau 37,3%, dan masa kerja > 2 tahun sebanyak 51responden atau 47,66%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden denganmasa kerja masa kerja > 2 tahun mendominasi pada OLX Autos Indonesia. Hal ini dikarenakan OLX Autos Indonesia lebih membutuhkan karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja,memiliki keterampilan teknis, komitmen, serta loyalitas.



DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

Gambar 4. Jabatan Responden

Gambar 4. menunjukkan bahwa jabatan responden mayoritas sebagai *staff* yaitu sebanyak 84 responden atau 78,5%, responden dengan jabatan *supervisor* sebanyak 9 responden atau 8,4%, kepala departemen sebanyak 7 responden atau 6,54%, dan responden dengan jabatan sekretaris manajer sebanyak 7 respondenatau 6,54%. Data tersebut diatas menunjukkan bahwa OLX Autos Indonesia memiliki karyawan dengan jabatan *staff* yang banyak dibanding jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan untuk dapatdiangkat kejenjang *head* diperlukan seleksi yang sangat tepat, selainitu jumlah jabatan *head* terbatas atau sedikit dibandingkan jumlah

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LDL	107	60.00	90.00	76.5607	6.38864
PSYCAP	107	20.00	35.00	29.3178	3.37471
DISIPLIN	107	25.00	40.00	33.2150	3.49940
KINERJA	107	29.00	45.00	37.7850	4.24270
Valid N (listwise)	107				

Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan penelitian ini memperoleh jawaban minimum padavariabel *long-distance leadership* sebesar 60, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), dan netral (N), diikuti dengan jawaban maksimum responden sebesar 90, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban setuju
(S) dan sangat setuju (SS), serta jawaban total rata-rata respondensebesar 76,5607 dan standar deviasi sebesar 6.38864.

Variabel *psychological capital* sebesar 20, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), dan netral (N), diikuti dengan jawaban maksimum responden sebesar 35, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS), serta jawaban total rata-rata respondensebesar 29,3178 dan standar deviasi sebesar 3,37471.

Variabel disiplin kerja sebesar 25, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), dan netral (N), diikuti dengan jawaban maksimum responden sebesar 40, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS), serta jawaban total rata-rata responden sebesar33,2150 dan standar deviasi sebesar 3,49940.

Variabel kinerja karyawan sebesar 29, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), dan netral (N), diikuti dengan jawaban maksimum responden sebesar 45, yang berarti responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dansangat setuju (SS), serta jawaban total rata-rata responden sebesar37,7850 dan standar deviasi sebesar 4,24270.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2018:52). Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung > r tabel, dan sebaliknya r hitung < r tabel maka tidakvalid. Dalam penelitian ini menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel *degree of freedom* (df) = n-2, 107-2 = 105 maka diperoleh r tabel sebesar 1,900 dengan signifikansi 0,05 (*pearson correlation*).

Berikut daftar tabel yang menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *long-distance leadership* (X1), *psychological capital* (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Long-Distance Leadership*

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

No. Butir Pertanyaan	r Hitung	*Sig. 2-tailed*	r Tabel	Keterangan
P1	0,527	0,000	0,1900	Valid
P2	0,497	0,000	0,1900	Valid
P3	0,588	0,000	0,1900	Valid
P4	0,527	0,000	0,1900	Valid
P5	0,497	0,000	0,1900	Valid
P6	0,431	0,000	0,1900	Valid
P7	0,588	0,000	0,1900	Valid
P8	0,442	0,000	0,1900	Valid
P9	0,527	0,000	0,1900	Valid
P10	0,480	0,000	0,1900	Valid
P11	0,322	0,001	0,1900	Valid
P12	0,488	0,000	0,1900	Valid
P13	0,516	0,000	0,1900	Valid
P14	0,527	0,000	0,1900	Valid
P15	0,656	0,000	0,1900	Valid
P16	0,565	0,000	0,1900	Valid
P17	0,628	0,000	0,1900	Valid
P18	0,544	0,000	0,1900	Valid

Berdasarkan tabel 3. diatas, dapat diketahui bahwa seluruhbutir pertanyaan pada variabel *long-distance leadership* (X1) dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung (*pearson correlation*) yang lebih besar daripada r tabel 0,1900. Terlihat juga seluruh signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel *long-distance leadership* layak dan dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

1) Uji Validitas *Psychological Capital* (X2)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Psychological Capital*

No. Butir Pertanyaan	r Hitung	*Sig. 2-tailed*	r Tabel	Keterangan
P1	0,685	0,000	0,1900	Valid
P2	0,701	0,000	0,1900	Valid
P3	0,735	0,000	0,1900	Valid
P4	0,752	0,000	0,1900	Valid
P5	0,550	0,000	0,1900	Valid
P6	0,711	0,000	0,1900	Valid
P7	0,613	0,000	0,1900	Valid

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *psychological capital* (X2) dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung (*pearson correlation*) yang lebih besar daripada r tabel 0,1900. Terlihat juga seluruh signifikansi lebih kecil daripada
0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel *psychological capital* layak dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

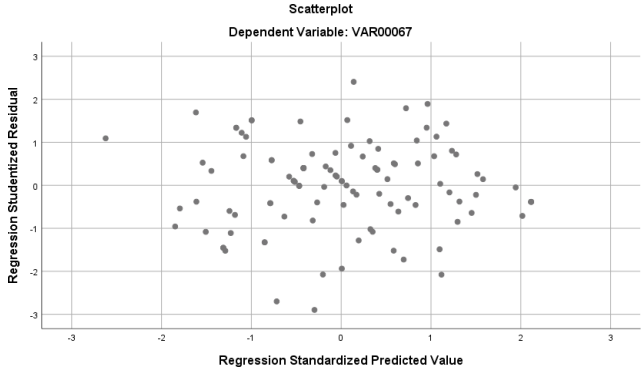
DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Butir Pertanyaan	r Hitung	*Sig. 2-tailed*	r Tabel	Keterangan
P1	0,697	0,000	0,1900	Valid
P2	0,697	0,000	0,1900	Valid
P3	0,553	0,000	0,1900	Valid
P4	0,657	0,000	0,1900	Valid
P5	0,491	0,000	0,1900	Valid
P6	0,657	0,000	0,1900	Valid
P7	0,536	0,000	0,1900	Valid
P8	0,631	0,000	0,1900	Valid

Berdasarkan tabel 5. diatas, dapat diketahui bahwa seluruhbutir pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X3) dapatdinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung (*pearson correlation*) yang lebih besar daripada r tabel 0,1900. Terlihat juga seluruh signifikansi butir pertanyaan yangdiajukan lebih kecil daripada 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada variabel disiplin kerja layak dan dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model analisis regresi terjadi ketidaksamaan variansi terhadap residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yangbaik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya polatertentu pada *scatterplot* antara variabel terikat (*SRESID*) dengan residual (*ZPRED*). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 5. grafik *scatterplot* menunjukkan tidak terdapat bentuk pola penyebaran yang jelas, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Tidak juga terdapat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penyebaran model regresi penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik (Uji T)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-3.767	2.332		-1.615	.109

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

Long-distance Leadership	.183	.065	.276	2.832	.006
Psychological Capital	.412	.093	.328	4.412	.000
Disiplin Kerja	.465	.089	.383	5.193	.000

Hipotesis 1: Pengaruh *Long-Distance Leadership* terhadapKinerja Karyawan.
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel *long-distance leadership* terhadap kinerja karyawan secara parsial.
Ha: Terdapat pengaruh antara variabel *long-distance leadership* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil perhitungan pada tabel 4.15., untuk variabel *long-distance leadership* (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,006 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05) dan nilai t hitung 2,832 > t tabel 1,98326. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Maka demikian, *long-distance leadership* (X1) berpengaruh secaraparsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosidi, Muhammad dan Mujiasih (2022) dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel *e-leadership* mempunyai nilai t hitung 2,622 > t tabel 1,998 yang artinya *e-leadership* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan *startup* bidangIT di Yogyakarta dan hipotesis dapat diterima, yaitu Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini akan bermanfaat bagi perusahaan OLX Autos Indonesia, dimana pemangku kebijakan mendapatkan informasi bahwa melalui variabel kepemimpinan jarak jauh dapat menentukan program pelatihan bagi para lini *manager* untuk meningkatkan kemampuan memimpin jarak jauh dan kesadaran akan penggunaan teknologi informasi didalammenjalankan tugas memimpin karyawan.

Hipotesis 2: Pengaruh *Psychological Capital* terhadapKinerja Karyawan.
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel *psychologicalcapital* terhadap kinerja karyawan secara parsial.
Ha: Terdapat pengaruh antara variabel *psychological capital* terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil perhitungan pada tabel 4.15., untuk variabel *psychological capital* (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,000yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05(0,000 < 0,05) dan nilai t hitung 4,412 > t tabel 1,98326. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Maka demikian, *psychological capital* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satrio, dkk., (2022) dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel *psychological capital*mempunyai nilai t hitung 7,380 > t tabel 1,98447 yang artinya *psychological capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BMT Kabupaten Purworejo dan hipotesis dapat diterima, yaitu Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini akan bermanfaat bagi perusahaan OLX Autos Indonesia, dimana pemangku kebijakan mendapatkan informasi bahwa melalui variabel *psychological capital* dapat menentukan program pelatihan bagi seluruh karyawan dengan fokus mendongkrakmodal psikologisnya agar kinerja karyawan meningkat ketika memiliki modal psikologis yang baik, sesuai dengan temuan hasil pada penelitian ini.

Hipotesis 3: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan.
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
Ha: Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB

Hasil perhitungan pada tabel 4.15., untuk variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai t hitung 5,193 > t tabel 1,98326. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Maka demikian, disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsialterhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita Sari, dkk., (2022) dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai nilai t hitung 0,806 > t tabel 2,028 yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman dan hipotesis dapat diterima, yaitu Ho ditolak dan Haditerima.

Hasil yang diperoleh penelitian ini akan bermanfaat bagi perusahaan OLX Autos Indonesia, dimana pemangku kebijakan mendapatkan informasi bahwa melalui variabel disiplin kerja dapat menentukan suatu kebijakan yang tepat yang berlaku untuk semua karyawan dengan fokus peningkatan kedisiplinan dalam bekerja supaya dapatmeningkatkan kinerjanya, sesuai dengan temuan hasilpenelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh long-distance leadership, psychological capital, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan OLX Autos Indonesia. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Long-distance leadership berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan OLX Autos Indonesia dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung 2,832 > t tabel 1,98326 dan signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Psychological capital berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan OLX Autos Indonesia dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung 4,412 > t tabel 1,98326 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan OLX Autos Indonesia dengan hasil perhitungan statistik nilai t hitung 5,193 > t tabel 1,98326 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Long-distance leadership, psychological capital, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan OLX Autos Indonesia dengan hasil perhitungan statistik nilai f hitung 126,895 > f tabel 2,69 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jurnal Warta. Edisi: 51.

Adom, D., et al. (2018). Theoritical and Conceptual Framework: Mandatory Ingredients Of A Quality Research. International Journal of Scientific Research, 7 (1).

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan, 2 (1). Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

JIAGANIS, 3 (2).

Ali, I., et al. (2021). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness. Journal of Public Organization Review, 2 (2).

AlMarar, R., et al. (2021). Working Remotely During the COVID-19 Pandemic: Efforts of the Ministry of Education in the United Arab Emirates. TIJAB: The International Journal of Applied Business, 5 (1).

Amsak, U., & Indria, F. (2021). The Effect of Work From Home and Long- Distance Leadership on Employee Performance. International Journal of Business and Social Science.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (1).

Arrafat, M., dkk. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7 (8).

Atmami, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar.

Avolio, B., & Dodge, G. (2001). Leadership Quarterly. Elsevier Science Inc, 11 (4).

Bartsch, S., et al. (2020). Leadership Matters in Crisis-Induced Digital Transformation: How to Lead Service Employee Effectively During the Covid-19 Pandemic. Journal of Services Management.

Biricik, Y. (2020). The Relationship between Psychological Capital, Job Performance and Job Satisfaction in Higher Education Institutions Offering Sports Education. World Journal of Education, 10 (3).

Cecilia, F. (2020). E-Leadership – The Implication of Digital Transformation for Leadership in Organizations in Africa. Book Publisher International, 5.

Çimen, I., & Özgan, H. (2018). Contributing and Damaging Factors Related to the Psychological Capital of Teachers: A Qualitative Analysis. Issues in Educational Research, 28 (2).

Contreras, F., et al. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. Frontier in Psychology, 11 (590271).

Daraba, D., et al. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. Cogent Business & Management, 8 (1).

Dewi, D., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UNPAM Press. Edison, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.

Eikenberry, K., & Turmel. W. (2018). The Long-Distance Leader (Rules for Remarkable Remote Leadership). California: Berret-Koehler Publisher, Inc.

Ergovan, E., et al. (2021). Remote Work and Leadership during the Covid-19 Pandemic. Universitas Jonkoppings, Swedia.

Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. JICP: Journal of International Conference Proceedings.

Fani, I., & Parahyanti, E. (2019). Pelatihan How to Become a Superhero untuk Meningkatkan Psychological Capital dan Job Performance pada Karyawan Instansi TCA. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 4 (1).

Farozan. (2020). E-Leadership: Leading in a Virtual Environment. IJCRT: International Journal of Creative Research Thoughts, 8 (8).

Fitriani, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. An- Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3 (1).