



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**IMPRESI PANDEMI PADA EKPEKTASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**

*Boyke Hatman*

(1-15)

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT CANDRA MULYA PHALIPHI**

*Jatenganan Manalu*

(16-26)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN  
MINUMAN SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang*

(27-37)

**PENGARUH HARGA JUAL TERHADAP VOLUME PENJUALAN PRODUK  
STUDI KASUS PADA CV. CIPTA PANDI BEKASI**

*Djano Lastro*

(38-57)

**PENGARUH MEDIA SOSIAL INSTAGRAM @RUMAHJULIET  
TERHADAP CITRA RUMAH JULIET**

*Bambang Pranoto*

(58-79)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. SUMBER SARANA GRAFIKA**

*Kurniati*

(80-89)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN JASA EKSPEDISI TERHADAP  
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. RPX EXPRESS CABANG KEBON JERUK**

*Windarko*

(90-100)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI PEGAWAI  
"RSUD BUDI ASIH" JAKARTA TAHUN BUKU 2018**

*Endro Praponco*

(101-118)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. MITRA DUNIA PALLETINDO**

*Badrian*

(119-139)

**PERCEPATAN PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PERKEMBANGAN EKONOMI  
DI INDONESIA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : TINJAUAN TEORITIK**

*Sasli Rais*

(140-153)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**IMPRESI PANDEMI PADA EKPEKTASI USAHA KECIL DAN MENENGAH**

*Boyke Hatman*

(1-15)

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT CANDRA MULYA PHALIPHI**

*Jatenangan Manalu*

(16-26)

**PENGARUH HARGA EMAS DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM PADA  
PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN SELAMA PANDEMI COVID-19  
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang*

(27-37)

**PENGARUH HARGA JUAL TERHADAP VOLUME PENJUALAN PRODUK  
STUDI KASUS PADA CV. CIPTA PANDI BEKASI**

*Djano Lastro*

(38-57)

**PENGARUH MEDIA SOSIAL INSTAGRAM @RUMAHJULIET  
TERHADAP CITRA RUMAH JULIET**

*Bambang Pranoto*

(58-79)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. SUMBER SARANA GRAFIKA**

*Kurniati*

(80-89)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN JASA EKSPEDISI TERHADAP  
KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. RPX EXSPRESS CABANG KEBON JERUK**

*Windarko*

(90-100)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI PEGAWAI  
"RSUD BUDI ASIH" JAKARTA TAHUN BUKU 2018**

*Endro Praponco*

(101-118)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. MITRA DUNIA PALLETINDO**

*Badrian*

(119-139)

**PERCEPATAN PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PERKEMBANGAN EKONOMI  
DI INDONESIA PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : TINJAUAN TEORITIK**

*Sasli Rais*

(140-153)

# PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CANDRA MULYA PHALIPHI

**Jatenangan Manalu**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : [jatenangan1960@gmail.com](mailto:jatenangan1960@gmail.com)

## **Abstrak**

*PT Candra Mulya Phaliphi adalah perusahaan yang bergerak pada bidang travel dan penjualan tiket. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepada hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Candra Mulya Phaliph; 2). Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Candra Mulya Phaliphi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh 47% persen terhadap Kinerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,686$ . Kepemimpinan berpengaruh 33,4% persen terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r = 0,578$ . Secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel kepemimpinan nyata mempengaruhi sebesar 50,6% persen terhadap Kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,711$ .*

*Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Kepemimpinan secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan*

Keywords : *Disiplin, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan keharusan bagi suatu organisasi untuk

mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi. Pentingnya peningkatan kinerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat kinerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan

hidup perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Kinerja karyawan PT Candra Mulya Phaliphi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin dan kepemimpinan

Terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Candra Mulya Phaliphi adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan diduga dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa pimpinan dalam PT Candra Mulya Phaliphi kurang mengenal karyawan bawahan mereka dengan baik sehingga mereka tidak mengetahui keinginan, kebutuhan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Belum maksimalnya kepemimpinan yang dimiliki oleh beberapa staf manajemen pada PT Candra Mulya Phaliphi diduga akan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul: “Pengaruh disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Candra Mulya Phaliphi”

## **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **A. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2011: 67), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Wirawan (2014 : 5) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia, salemba empat jakarta mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan singkatan dari kinetik energi kerja yang padanya dalam bahasa inggris adalah *performannce*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”

Menurut Sedarmayanti (2011: 260). mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

## **2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian  
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. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat

disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

### **3. Rancangan Kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### **4. Kepribadian**

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

### **5. Disiplin Kerja**

Disiplin 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 pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau

rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 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.

#### 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 pekerjaan akan baik pula.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

## **B. Disiplin**

### **1. Pengertian Disiplin**

Pengertian disiplin menurut Alex s. Nitisemito (2013 : 199) diartikan sebagai: “Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik yang tertulis maupun tidak”.

Rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo (2002:64) pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan**

Faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut martoyo (2000:26) antara lain :

#### **a. Disiplin**

Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh disiplin agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka

mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

#### **b. Pendidikan dan latihan**

Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

#### **c. Kepemimpinan**

Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan mendisiplin semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

#### **d. Kesejahteraan**

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.



- e. Penegakan disiplin melalui hukum  
Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

## C. Kepemimpinan

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Alex S. Nitisemito (2001:70), menyebutkan secara ringkas pengertian kepemimpinan, yaitu “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan anak buahnya ke arah tujuan tertentu”

Wehrich dan Koontz (1993:490) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka secara sukarela dan antusias mau mencapai tujuan-tujuan kelompok.

### 2. Peranan dan Fungsi Kepemimpinan

Sondang P. Siagian (1991:46), bahwa jika diterima pendapat yang mengatakan bahwa peranan pimpinan dalam suatu organisasi sangat sentral dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, berarti diterima pula asumsi dasar yang mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dari para pimpinan yang bersangkutan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan organisasi tersebut.

Harus diakui bahwa belum terdapat kesepakatan bulat tentang kriteria

efektivitas kepemimpinan seseorang. Akan tetapi nampaknya telah diakui secara luas bahwa kemampuan mengambil keputusan merupakan salah satu kriteria utamanya. Bahkan kemampuan mengambil keputusan dewasa ini pada umumnya diterima sebagai inti kepemimpinan. Memang penelitian penelitian dari banyak ilmuwan dan pengalaman dari banyak praktisi menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan.

Sondang P. Siagian (1991:47) menambahkan, bahwa pendekatan yang lumrah digunakan dalam menilai kemampuan seorang pemimpin di dalam mengambil keputusan yang efektif ialah pendekatan yang mengambil lima persyaratan, yaitu:

- a. Kualitatif, dalam arti mutu keputusan yang diambil.
- b. Ketepatan model pengambilan keputusan yang dipilih sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.
- c. Ketepatan teknik pengambilan keputusan yang digunakan sesuai dengan sifat permasalahan yang ingin dipecahkan atau sasaran yang hendak dicapai.
- d. Penerimaan para pelaksana keputusan tersebut sedemikian rupa sehingga keputusan yang diambil terlaksana menurut jiwa dan semangat keputusan tersebut tanpa diwarnai oleh persepsi dan interpretasi yang subyektif dari para pelaksana.

- e. Terbukti mendekatkan organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Pengumpulan data**

Nazir (1999;145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT Candra Mulya Phaliphi yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan

memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan 2003;8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Candra Mulya Phaliphi, dimana jumlah karyawannya sebanyak 32 Orang. Dalam menetapkan jumlah sampel menurut Sugiono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel adalah sejumlah populasi dari karyawan PT Candra Mulya Phaliphi yaitu 32 orang. Pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh, menurut Sugiono (2010:40) Sampling jenuh adalah Teknik sampling bila semua anggota populasi.

### **C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)  
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu kinerja karyawan.

#### D. Teknik Analisis Data

Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan cara meninjau hasil penelitian secara kritis dengan teori yang relevan dan informasi yang diperoleh dari penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Korelasi
2. Koefisien determinasi
3. Regresi berganda dan uji t
4. Uji f

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil penelitian

##### 1. Korelasi

Berdasarkan hasil output, dari dua variabel bebas yang berkorelasi dengan kinerja karyawan, hanya disiplin yang memiliki korelasi positif dan kuat dengan kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan memiliki korelasi positif sedang dengan Kinerja Karyawan.

**Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi**

No	Nama Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
1	Disiplin	,686	Kuat
2	Kepemimpinan	,578	Sedang

##### b. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.489. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,9% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 51,1% persentase seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Dimension 01	,711 <sup>a</sup>	,506	,489	,33103

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

##### c. Regresi dan uji t

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable diklat dan variable disiplin

mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	R	R2	Koefisien Regresi		t-hitung	Sig.
			Nilai Koefisien	Std. Error		
1 (Constant)			,763	,349	2,188	,033
disiplin	0,686	0,470	,461	,101	4,600	,000
Kepemimpinan	0,578	0,334	,323	,112	2,095	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table di atas, persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0,763 + 0,461X_1 + 0,323X_2 + e$$

Hasil Regresi dan Uji-t untuk setiap variabel bebas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa disiplin berpengaruh 47% persen terhadap Kinerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,686$ . Kepemimpinan berpengaruh 33,4% persen terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r = 0,578$ . Secara bersama-sama variabel disiplin dan variabel kepemimpinan nyata mempengaruhi sebesar 50,6% persen terhadap Kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,711$ .
2. Nilai signifikansi pada Disiplin adalah sebesar 0,000 yang berarti dengan tingkat keyakinan 99 persen ( $0,000 < 0,001$ ) Disiplin secara parsial nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh

nilai koefisien regresi sebesar 0,461. Ini berarti jika Disiplin naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,461 satuan, dengan syarat Kepemimpinan adalah konstan (*Ceteris Paribus*).

3. Nilai signifikansi pada Kepemimpinan adalah sebesar 0,040 yang berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen ( $0,040 < 0,05$ ) Kepemimpinan secara parsial nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,323. Ini berarti jika Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,323 satuan, dengan syarat Disiplin adalah konstan (*Ceteris Paribus*).

#### d. Uji f

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,10$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima,

sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,836	2	3,418	31,192	,000 <sup>a</sup>
Residual	6,684	61	,110		
Total	13,520	63			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Kepemimpinan secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,696. Nilai ini menunjukkan pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,6 persen. Sisanya sebesar 30,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti lingkungan kerja dan kompetensi.

2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Kepemimpinan secara simultan nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2004, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja :Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba empat.