

**PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA
MATRA WAY JEPARA TAHUN 2019****Muhammad Deni Saputra^{1*}, Sugiono², Dede³***Corresponding Author E-mail: dedesastra2107@gmail.com^{1,2,3} **STIE Lampung Timur, Indonesia**

Jl. Pramuka No.1, Labuhan Ratu Dua, Kec. Way Jepara, Kab. Lampung Timur, Lampung 34396

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara mengalami kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia yang terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dari 4,8% pada tahun 2011 menjadi 7,2% pada tahun 2012, serta pencapaian target penjualan yang sering tidak optimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara? (2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara? (3) Apakah ada pengaruh faktor kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara? Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara yang berjumlah 25 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan rumus regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 12.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,9% dengan persamaan regresi $Y = 5,879 + 0,315 X_1 + 0,057 X_2$; (2) faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (4) faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan $F_{hitung} (2,570) > F_{tabel} (2,04)$ yang berarti hipotesis diterima.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan***ABSTRACT**

Human resources are an important factor in achieving company goals. PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara experienced constraints in human resource management as seen from the increase in employee absenteeism rates from 4.8% in 2011 to 7.2% in 2012, as well as sales target achievements that were often not optimal. The problem formulation in this research is: (1) Is there an influence of leadership factors on employee performance at PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara? (2) Is there an influence of work discipline on employee performance at PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara? (3) Is there a simultaneous influence of leadership factors and work discipline on employee performance at PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara?

The data collection technique in this research is a questionnaire with a Likert scale. The population in this research is all employees of PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara, totaling 25 people. Samples were taken using saturated sampling technique where the entire population was used as samples. The data analysis technique uses multiple linear regression formula with the help of SPSS 12.0 application. The results of this research show that: (1) there is a significant influence between leadership factors and work discipline on employee performance of 18.9% with the regression equation $Y = 5.879 + 0.315 X1 + 0.057 X2$; (2) leadership factors have a positive effect on employee performance; (3) work discipline has a positive effect on employee performance; (4) leadership factors have a more dominant influence than work discipline on employee performance. The F test shows F calculated (2.570) > F table (2.04) which means the hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. “Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006:236)”. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang lebih baik. Berikut ini terdapat data bagian karyawan Dealer Tunas Dwipa Matra:

Tabel 1. Jumlah Karyawan dan Pembagian Pekerjaan

Jabatan	Karyawan
1	2
PLC	3
Admin	2
Kasir	2
Counter Sales	6
Salesman	12
Jumlah karyawan	25

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan data di atas, dapat kita lihat jumlah karyawan pada Dealer Tunas Dwipa Matra sebanyak 25 karyawan, yang mana pada 2 tahun terakhir ini PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara mengalami kendala di sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari tabel 2, yang menggambarkan tentang tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan serta tingkat realisasi (pemenuhan) target perusahaan.

Tabel 2. Data Ketidak hadiran dari Tahun 2011-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpha	Total	Total Persentase
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
2011	25	25	45	50	120	4,8 %
2012	25	35	65	80	180	7,2%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2011 terdapat rata-rata 10 karyawan setiap bulannya yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu tahun terdapat nilai total 120. Dan pada tahun 2012 rata-rata terdapat 15 karyawan setiap bulan yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu tahun terdapat nilai total 180. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang bolos kerja atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja yang rendah pada PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara.

Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai atau karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan. Dalam hasil volume penjualan sepeda motor pada PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara diketahui bawah pada kurun waktu 2 tahun pencapai target jumlah penjualan maupun realisasi penjualannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Target Penjualan dan Realisasi Penjualan Sepeda Motor Pada PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara Tahun 2018-2019

Bulan	2018			2019		
	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
Januari	36	30	80	40	39	98
Februari	34	35	100	43	41	90
Maret	37	30	68	45	37	85
April	35	32	85	42	36	80
Mei	34	34	100	40	37	72
Juni	38	37	98	40	35	69
Juli	39	39	100	39	35	89
Agustus	40	35	72	39	37	90
September	38	36	90	43	34	62
Oktober	38	37	98	40	36	65
November	39	39	100	40	38	68
Desember	45	40	82	42	40	90

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa sering terjadi penurunan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai perusahaan, hal tersebut diakibatkan karena menurunnya disiplin kerja karyawan yang secara otomatis kinerja karyawan tersebut akan menurun juga. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berminat mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara Tahun 2019”.

KAJIAN LITERATUR

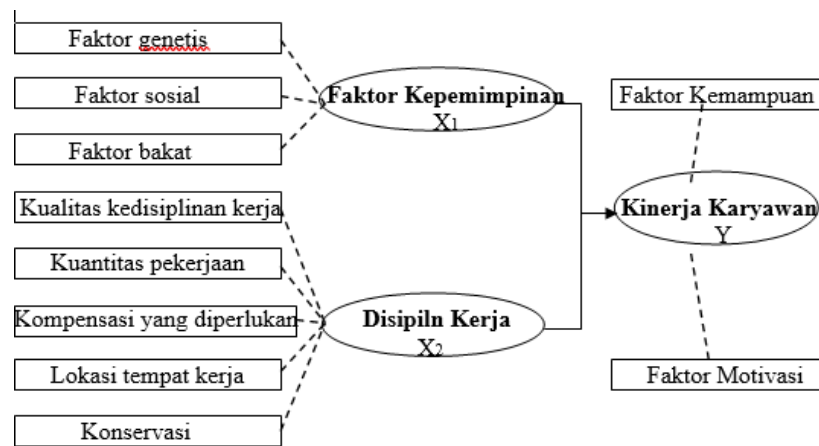
Sebelum mengetahui pengertian kepemimpinan, alangkah baiknya jika kita mengetahui arti seorang pemimpin. Menurut Sihotang (2007), mengatakan bahwa “pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam arti mampu untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan kelompok tanpa menghiraukan bentuk alasannya”. Menurut Sihotang (2007) mengatakan bahwa pengertian “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang, agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang dikehendaki bersama”. Menurut Bernardine R. Wirjana dan Susilo Supardo (2006), mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah tindakan-tindakan oleh seorang atau beberapa orang yang mempengaruhi kelakuan seseorang atau lebih dalam suatu kelompok”. Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Simamora (1997:215) disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Selanjutnya Handoko (2001) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam

menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi seseorang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja akan tercipta dengan sendirinya sehingga kinerja karyawan yang maksimal pun akan tercapai dengan baik pula



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Martha Motor Way Jepara yang berjumlah 25 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT. Tunas Dwipa Martha Motor Way Jepara. Penentuan jumlah sampel ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2009) bila jumlah populasi kurang dari 30 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini termasuk data berskala *ordinal*. Skala *ordinal* adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur (Sugiyono, 2011). Sedangkan teknik pembuatan skala dalam penelitian ini termasuk dalam skala *Likert* yaitu berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, yang terdiri dari 5 tingkatan yaitu (Sugiyono, 2011): a) Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai = 1, b) Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai = 2, c) Untuk jawaban netral (N) diberi nilai = 3, d) Untuk jawaban setuju (S) diberi nilai = 4 dan e) Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai = 5.

HASIL PENELITIAN

Adapun hasil penyebaran kuisisioner pada 10 orang sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Data Hasil Responden Uji Coba Validitas Variabel Faktor Kepemimpinan (X1)

No	Skor Untuk Item No					Skor
	1	2	3	4	5	
1	1	2	1	1	1	6
2	2	1	2	2	2	9
3	2	2	2	2	2	10
4	2	1	2	1	1	7
5	2	2	2	2	2	10
6	1	1	2	1	1	6
7	2	2	2	2	2	10
8	1	1	2	1	1	6
9	1	1	2	2	2	8
10	2	2	2	1	2	9

Sumber: Data Primer Diolah

Kemudian dari hasil penghitungan tersebut kita simpulkan dengan membandingkan nilai korelasi dengan nilai r tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil perhitungan validitas variabel faktor kepemimpinan (X1)

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Nilai r kritis	Keterangan	Kesimpulan
1	2	3	4	5
Item No 1 dengan Total	1		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 2 dengan Total	0,408		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 3 dengan Total	0,408		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 4 dengan Total	0,408	0,30	r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 5 dengan Total	0,583		r positif, r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Program SPSS 12.0 Diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel. Item instrumen yang valid diatas menunjukkan bahwa item-item tersebut adalah item yang tepat untuk digunakan sebagai instrumen angket penelitian.

Tabel 7. Data Hasil Responden Uji Coba Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Skor Untuk Item No					Skor
	6	7	8	9	10	
1	1	2	1	1	1	6
2	2	1	2	2	2	9
3	2	2	2	2	2	10
4	2	2	2	1	1	8
5	2	2	2	2	2	10
6	1	1	2	1	1	6
7	2	2	2	2	2	10
8	2	1	2	1	2	8
9	1	1	2	1	2	7
10	2	2	2	1	2	9

Sumber: Data Primer Diolah

Kemudian dari hasil penghitungan tersebut kita simpulkan dengan membandingkan nilai korelasi dengan nilai r tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil perhitungan validitas variabel disiplin kerja (X2)

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	2	3	4	5
Item No 6 dengan Total	1	> 0,30	r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 7 dengan Total	0,356		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 8 dengan Total	0,509		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 9 dengan Total	0,535		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 10 dengan Total	0,524		r positif, r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Program SPSS 12.0 Diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel. Item instrumen yang valid diatas menunjukkan bahwa item-item tersebut adalah item yang tepat untuk digunakan sebagai instrumen angket penelitian.

Tabel 9. Data hasil responden uji coba validitas variabel kinerja karyawan (Y)

No	Skor Untuk Item No					Skor
	11	12	13	14	15	
1	2	2	2	2	2	10
2	2	1	2	1	1	7
3	2	2	2	2	2	10
4	2	2	2	1	2	9
5	2	2	2	1	2	9
6	2	2	2	1	2	9
7	2	2	2	2	2	10
8	1	1	2	1	1	6
9	1	2	1	1	2	7
10	2	2	1	2	2	9

Sumber: Data Primer Diolah

Kemudian dari hasil penghitungan tersebut kita simpulkan dengan membandingkan nilai korelasi dengan nilai r tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil perhitungan validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Nilai r kritis	Keterangan	Kesimpulan
1	2	3	4	5
Item No 11 dengan Total	1		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 12 dengan Total	0,375		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 13 dengan Total	0,375		r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 14 dengan Total	0,408	0,30	r positif, r hitung > r tabel	Valid
Item No 15 dengan Total	0,375		r positif, r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Program SPSS 12.0 Diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel. Item instrumen yang valid di atas menunjukkan bahwa item-item tersebut adalah item yang tepat untuk digunakan sebagai instrumen angket penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah pengujian validitas dilakukan dan instrumen penelitian dinyatakan valid, maka selanjutnya harus dilakukan pengujian reliabilitas guna mengetahui ketepatan alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program *SPSS 12.0 for windows*.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Faktor Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha(a)	N of Items
0.753	5

Sumber: Program *SPSS 12.0* diolah

Berdasarkan hasil *output program SPSS 12.0 for Windows* maka dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen adalah 0,753 dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha(a)	N of Items
0.690	5

Sumber: Program *SPSS 12.0* diolah

Berdasarkan hasil *output program SPSS 12.0 for Windows* maka dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen adalah 0,690 dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 13. Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y)

Cronbach's Alpha(a)	N of Items
0.652	5

Sumber: Program *SPSS 12.0* diolah

Berdasarkan hasil *output program SPSS 12.0 for Windows* maka dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen adalah 0,652 dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, bahwa untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan digunakan analisis kuantitatif. Dalam analisis kuantitatif ini peneliti menggunakan alat kuesioner, dimana yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebanyak 25 responden. Selanjutnya perhitungan dilakukan menggunakan rumus regresi linear ganda dengan bantuan program *SPSS 12.0 For Windows*. Adapun *outputnya* adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Korelasi Antar Variabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	(Constant)	5.879	1.535		3.830	.001			
1	X1	.315	.172	.363	1.829	.081	.404	.363	.351
	X2	.048	.057	.167	.841	.409	.257	.177	.161

Sumber: Program *SPSS 12.0 For Windows* diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di lihat persamaan regresi antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 5,879 + 0,315 X1 + 0,057 X2$. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika (X1) naik 1 satuan maka Y naik sebesar 0,315, dan jika (X2) naik 1 satuan maka Y naik sebesar 0,057. Sedangkan nilai koefisien r^2 sebesar 0,189 yang artinya bahwa X1 dan X2 berpengaruh secara simultan sebesar 18,9%, hal tersebut dapat dilihat pada tabel *output SPSS 12.0 For Windows* sebagai berikut:

Tabel 15. Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435(a)	.189	.116	1.11928

Sumber: Program *SPSS 12.0 For Windows* diolah

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan uji F.

Tabel 16. Penghitungan uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.439	2	3.219	2.570	.099(a)
	Residual	27.561	22	1.253		
	Total	34.000	24			

Sumber: Program *SPSS 12.0 For Windows* diolah

Berdasarkan penghitungan yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 12.0 For Windows* diketahui nilai F_h sebesar 2,570 sedangkan F_t sebesar 2,04 (25-2) dengan taraf signifikan 5%. Ternyata F_h lebih besar dari F_t atau $2,570 > 2,04$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara Tahun 2019 secara simultan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui bahwa dua variabel independen yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan sedangkan untuk mengetahui variabel independen mana yang paling berperan, maka dapat dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 5,879 + 0,315 X_1 + 0,057 X_2$. Ternyata $0,315 > 0,057$, ini berarti bahwa tingkat gaya kepemimpinan lebih dominan daripada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,189 atau 18,9%. Sedangkan pengujian signifikansinya dengan menggunakan uji F dengan menggunakan program *SPSS 12.0 For Windows* diketahui nilai F_h sebesar 2,570 sedangkan F_t sebesar 2,04 (25-2) dengan taraf signifikansi 5%. Ternyata F_h lebih besar dari F_t atau $2,570 > 2,04$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara Tahun 2019 secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengertian-pengertian serta analisis penghitungan yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelum menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja". Dan "disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur". Sedangkan "kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern". Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi seseorang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja akan tercipta dengan sendirinya sehingga kinerja karyawan yang maksimal pun akan tercapai dengan baik pula. Sedangkan dari hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 5,879 + 0,315 X_1 + 0,057 X_2$. Sedangkan besarnya pengaruh antara faktor kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,189. Selanjutnya penghitungan uji F dengan menggunakan program *SPSS 12.0 For Windows* diketahui nilai F_h sebesar 2,570 sedangkan F_t sebesar 2,04 (25-2) dengan taraf signifikansi 5%. Ternyata F_h lebih besar dari F_t atau $2,570 > 2,04$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh faktor kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara Tahun 2019 secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh faktor kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara Tahun 2019 secara simultan. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian maka ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara dalam mengambil kebijakan, yaitu: Untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan yang baik maka PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara harus menerapkan faktor kepemimpinan, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Dan PT. Tunas Dwipa Matra Way Jepara harus lebih menerapkan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Aaker, D. (1997), *Brand Equity*. New York: The Free Press
- Bernardine, R.W. (2006) *Human Resource Management*, Singapura Mc Graw-Hill, inc.
- Engel dkk, 1995, *Perilaku Konsumen*, Edisi Keenam, Jilid 2, Terjemahan oleh F.X. Budiyanto, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M.S.P., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.P. (2006). *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, S.P. (2004). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo.
- Schiffman, L.G. dan Kanuk, L.L. (1997). *Perilaku Konsumen*, Edisi Ketujuh, Terjemahan oleh Zoelkifli Kasip, Jakarta: PT Indeks.
- Simamora, B. (1997), *Membongkar Kotak Hitam Konsumen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S.P. (2002). *Manajemen Strategik*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Swastha, B. (2002). *Asas-Asas Marketing*, Edisi 3, Cetakan 5, Yogyakarta: Liberty.
- Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.