

# Artikel zaza

*by - -*

---

**Submission date:** 18-Jan-2025 03:34PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2566389355

**File name:** Artikel\_zaza.docx (155.97K)

**Word count:** 6558

**Character count:** 43058

***Influence of Leadership, Compensation and Work discipline on Employee Performance at PD. Yunas Tasikmalaya***

**Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Dagang Yunas Tasikmalaya**

Zaza Nurhaliza<sup>1)</sup>, Dewi Komala Sari<sup>2)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>3)</sup>, Rifda Abdiyah<sup>4)</sup>  
Program studi manajemen, fakultas bisnis, hukum dan ilmu sosial, universitas muhammadiyah sidoarjo  
[172010208123@gmail.com](mailto:172010208123@gmail.com), [dewikomalasari@umsida.ac.id](mailto:dewikomalasari@umsida.ac.id), [kumarakusuma@gmail.com](mailto:kumarakusuma@gmail.com),  
[rifdaabdiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdaabdiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine and provide empirical evidence about the variables of leadership, compensation and Work discipline that affect employee performance at PD Yunas Tasikmalaya. This research is a type of descriptive research with a quantitative approach. Sampling in this study was carried out using the Simple Random Sampling technique and the number of samples in this study was 115 respondents. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS statistical tools. The results showed that leadership has effect on employee performance at PT.Indra EramultiLogam, compensation has effect on PD Yunas Tasikmalaya, discipline work has effect on employee performance at PT.Indra Eramulti Logam Industri and recruitment, selection and work placement has a simultaneous effect on employee performance at PD Yunas Tasikmalaya.*

**Keyword.** *Leadership, Compensation, discipline Work, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta memberikan bukti empiris tentang variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Dagang Yunas Tasikmalaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling* serta jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya, kompensasi berpengaruh terhadap PD Yunas Tasikmalaya, disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.

**Kata kunci.** *Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi ini terdapat persaingan-pesaing yang ketat antara perusahaan. Sehingga dalam mendapatkan suatu kemenangan pada persaingan yang terjadi sekarang ini, maka setiap perusahaan itu harus bisa mempunyai visi dan misi yang bagus dalam memperoleh tujuan yang efektif yang terdapat pada setiap perusahaan tersebut. Oleh sebab itu dengan adanya permasalahan tersebut akan mengakibatkan pendapatan atau laba suatu produk yang akan di perjual belikan bisa mengalami peningkatan dari sebelumnya. Setiap perusahaan itu harus memiliki tujuan yang pasti, seperti dalam mendapatkan keuntungan yang besar dan dapat mempertahankan kehidupan dan kinerja kerja karyawan. Maka setiap perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien agar dapat terwujud tujuan tersebut

Sehingga setiap pemimpin usaha perusahaan itu harus dapat menentukan strategi yang sejalan dalam memperoleh tujuan dari usaha tersebut dengan cara menggunakan sumber daya yang dimiliki. Seperti sumber daya produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Oleh sebab itu adanya faktor sumber daya manusia ini adalah suatu sumber daya yang sangat mendasar pada suatu perusahaan, di sebabkan setiap manusia mempunyai sifat, perilaku, pemikiran, dan kemauan yang berbeda. Oleh sebab itu pada suatu usaha perusahaan itu sangat dibutuhkan adanya manajemen yang profesional saat mengelolanya supaya setiap pihak yang berhubungan mempunyai pemikiran yang sama dalam mencapai tujuan dari setiap usaha perusahaan tersebut. Sehingga setiap permintaan dalam memenuhi permintaan konsumen itu merupakan suatu cara dalam mendapatkan keuntungan dan laba penjualan.

Mutu terhadap organisasi itu tergantung pada mutu dari orang-orang yang berada didalamnya. Maka dalam sebuah perusahaan itu harus mempunyai tanggung jawab dalam mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan

berprestasi dalam bekerja, oleh karena itu setiap perusahaan harus mempunyai alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja kerja karyawan dalam sebuah perusahaan ini dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yaitu adanya kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan adanya kepuasan kerja.

Dengan demikian faktor kepemimpinan yang terdapat pada perusahaan perlu di perhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena apabila seorang pemimpin perusahaan tidak dapat mengarahkan para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berkembang, dengan begitu seorang pemimpin itu harus bisa mengarahkan para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan yang di inginkan, karena maju mundurnya suatu perusahaan itu tergantung pada pemimpin dari perusahaan tersebut. Setiap pemimpin perusahaan itu harus bisa memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga seorang pemimpin dituntut dekat dengan para karyawannya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja.

Selain faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, pada setiap perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Menyatakan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjanya karyawan itu. Pemberian kompensasi harus diperhatikan dan dilihat dari hasil kerja karyawan, dengan tujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam bekerja agar bisa bekerja dengan cara yang efektif dan efisien yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dengan adanya hal tersebut juga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja supaya lebih fokus dan konsisten dalam melaksanakan tugas kerjanya di perusahaan tersebut [4].

Tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap. Pemberian Tunjangan pada karyawan yang sesuai dengan kinerja kerjanya pada suatu perusahaan itu harus adanya pengelola manajemen kompensasi yang profesional. Serta bijak dengan tujuan supaya antara perusahaan dan karyawan itu saling menguntungkan dan juga supaya adanya hubungan kerja yang terjaga dengan baik dalam perusahaan tersebut.

Dengan memiliki kepemimpinan efektif, dan pemberian kompensasi yang sesuai. Diharapkan perusahaan bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik. Tetapi selain pemimpin perusahaan dan kompensasi adanya kedisiplinan pada karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Dan apabila pada suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya, maka perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan tersebut. Maka pada setiap perusahaan itu sangatlah penting diterapkan suatu kedisiplinan pada karyawan dari perusahaan tersebut, karena adanya kedisiplinan pada karyawan suatu perusahaan ini sangat penting karena hal ini merupakan kunci utama dalam pencapaian keberhasilan dari perusahaan tersebut.

Perusahaan Dagang (PD) Yunas. Berlokasi Jl.Abah Amuy, Kp. Pasanggrahan, RT 04/ RW 07, Kelurahan Cimunigeulis, Kecamatan Bungursari, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Pemilik usaha UMKM ini adalah bapak H. Nanang Supriatna. Perusahaan ini mulai dirintis pada tanggal 14 Mei 2003 dan merupakan perusahaan yang bergerak pada konveksi. PD Yunas merupakan perusahaan penjualan barang dan jasa yang digeluti Perusahaan Dagang Yunas adalah penjualan dan pembuatan segala jenis model pakaian muslimah seperti jilbab, gamis dan pakaian muslim laki-laki baik untuk dewasa maupun anak-anak.

No	Bulan	Target	Hasil	Persentase
1	Januari	26.000 pcs	21.400 pcs	82 %
2	Februari	26.000 pcs	26.000pcs	100%
3	Maret	26.000 pcs	26.000pcs	100%
4	April	30.000 pcs	27.000 pcs	90%
5	Mei	24.000 pcs	20.050 pcs	83%
6	Juni	28.000 pcs	26.000pcs	100%
7	Juli	25.000 pcs	26.000pcs	100%
8	Agustus	24.000 pcs	26.000pcs	100%
9	September	26.000 pcs	26.000pcs	100%
10	Oktober	26.000 pcs	19.800 pcs	76%
11	November	26.000 pcs	26.000pcs	100%
12	Desember	26.000 pcs	26.000pcs	100%

**Tabel 1. 1** Pencapaian Hasil Target Produksi Periode Januari - Desember 2021  
Perusahaan Dagang Yunas

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa target produksi yang diperoleh Perusahaan Dagang Yunas pada tahun 2021 mengalami tingkat target produksi yang tidak stabil. Bahkan terjadi penurunan produksi yang sangat signifikan di beberapa bulan seperti bulan Maret, April, Juli dan Oktober. Dari beberapa bulan produksi mengalami penurunan dan peningkatan yang tidak menentu. Hal ini dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang memiliki pengaruh dalam produksi yang kurang memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Serta kurangnya kecekan atau pemahaman karyawan mengenai kinerja yang dikerja, mengakibatkan pemenuhan target produksi yang tidak tercapai dalam waktu yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa gap dari penelitian ini adalah tentang kesenjangan yang terjadi antara teori Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja. Kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap pemimpin dalam menjalankan mengarahkan, memberikan dorongan dan sikap positif dalam pendekatan antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik demi kemajuan dan tujuan perusahaan. Adapun kepemimpinan yang dilakukan oleh pemilik Perusahaan Dagang Yunas telah berusaha dengan baik, dengan ditunjukkannya pembagian kinerja pada karyawan yang sesuai kemampuan serta memberikan arahan dalam pengerjaan dan dorongan berupa pendekatan atau motivasi untuk pencapaian target produksi yang ditentukan. Namun fakta yang ditemukan masih kurang untuk membuat kinerja karyawan meningkatkan. Karena masih ada target-target produksi yang belum bisa diselesaikan karyawan tepat waktu [10].

Kemudian kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjanya karyawan itu[1]. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan baik berupa kompensasi tetap ataupun tidak tetap. Perusahaan Dagang Yunas telah berusaha memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, bonus dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi target produksi. Namun usaha yang dilakukan Perusahaan Dagang Yunas masih belum dirasa kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya teori kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal[8]. Disiplin kerja yang baik sama halnya seperti tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga dapat menjadi dorongan kinerja karyawan, semangat karyawan, terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Perusahaan Dagang Yunas dilakukan dengan baik yaitu dengan menetapkan jam kerja serta aturan tegas terhadap karyawan yang melanggar. Namun fakta yang terjadi dilapangan hal ini masih belum menunjukkan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target produksi yang ditentukan.

Berdasarkan dari hasil penjabaran fenomena peneliti menggunakan *evidence gap*, yang berkaitan dengan temuan atau bukti yang ditemukan dalam riset yang sangat bertentangan dengan kesimpulan atau konsep-konsep maupun fakta yang sudah diterima [13]. Maka dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai :

**Rumusan masalah :** Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Yunas Tasikmalaya

**Pertanyaan penelitian :** 1) Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya? 2) Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya? 3) Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya?

**Tujuan penelitian :** Mengetahui serta memberikan bukti empiris tentang variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PD Yunas Tasikmalaya.

**Kategori SDGs :** Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

## II. LITERATUR RIVIEW

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [8]. Dalam teori lain menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi perubahan-perubahan mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivasi-aktivasi untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi[15]. Menurut teori dijelaskan indikator kepemimpinan: (a) Keteladanan, Sebagai instruktur yang baik terhadap bawahannya. (b) Tanggung jawab, Pemimpin dapat bertanggung jawab dalam perusahaan serta mampu membantu atau menolong bawahannya mengatasi masalah yang dihadapi. (c) Pendelegasian tugas, Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. (d) Pengambilan keputusan, keterampilan mengambil keputusan disaat kritis sekalipun. (e) Memotivasi, memberikan daya atau dorongan untuk maju lebih baik lagi[8].

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, [8]. Adapun kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balas dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia[4]. Menurut teori dijelaskan indikator kompensasi: (a).Gaji, sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. (b). Insentif, memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. (c). Bonus, Pemberian yang dilakukan pemimpin diluar gaji, upah dan insentif. (d). Tunjangan, Kompensasi lain yang diberikan diluar gaji dan upah berupa *Retirement Plans* (rencana pensiun) dan *Cafeteria Benefit* (asuransi) atau bentuk tunjangan lain berupa waktu istirahat kerja[24].

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal[9]. Adapun disiplin kerja karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis[22]. Indikator menurut teori dijelaskan : (a). Ketepatan waktu, dengan melihat bagaimana karyawan melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat. (b).Menggunakan peralatan dengan baik, Kemampuan karyawan untuk menggunakan dan merawat peralatan perusahaan dengan baik juga merupakan salah satu disiplin kerja yang harus dimiliki karyawan. (c).Tanggung jawab yang tinggi, Dimana karyawan mampu menjaga dan melaksanakan tugas yang diberikan hingga tuntas. (d).Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, hal ini dinilai bagaimana karyawan menjalankan tugas yang diperintahkan dengan baik. (e). Ketaatan terhadap aturan, Aturan tersebut dibuat agar karyawan dapat mentaati dan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan tetap terjaga[21].

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya karyawan [9]. Adapun kinerja merupakan sebagian hasil yang telah dicapai seseorang dan tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja[22]. Pada teori dijelaskan indikator : (a). Kuantitas kerja, hal yang berhubungan dengan volume atau jumlah barang yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. (b). Kualitas kerja, pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan kerapian, ketelitian dan kesamaan serta kelengkapan didalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan (c). Inisiatif, Hal ini berhubungan dengan kemandirian dan fleksibilitas berfikir karyawan (d). Tanggung jawab, seorang karyawan harus mampu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan tuntas. (e). Kerjasama, hal ini dilakukan dengan bertujuan agar pekerjaan yang dilakukan tersebut lebih ringan dan dapat diselesaikan dengan cepat[12].

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Salah satu perbaikan yang dipakai didalam suatu sisi pengelolaan berupaya meningkatkan kinerja yang diharapkan berdampak pada pertumbuhan penjualan dan laba yang diperoleh. Selain itu, kepemimpinan perusahaan harus mampu berpartisipasi dalam memperhatikan pekerja melalui penghargaan, atau hadiah yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan telah terbukti meningkat ketika penghargaan finansial dan non-finansial diberikan[5]. Dari penelitian peneliti di Balai Besar Badan POM Yogyakarta menyimpulkan bahwa, perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, kemampuan kognitif tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, kemampuan kognitif berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja[18]. begitu juga beberapa penelitian, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan[2] [1].

H1 : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan [15]. Penelitian yang dilakukan pada PT. Tunas Jaya Utama mendapatkan hasil dan dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompensasi terhadap variabel kinerja, pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi terhadap kinerja serta kompensasi dan motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan [3]. Adapun penelitian lain yang menyatakan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar[17], dan penelitian yang dilakukan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar[2].

H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

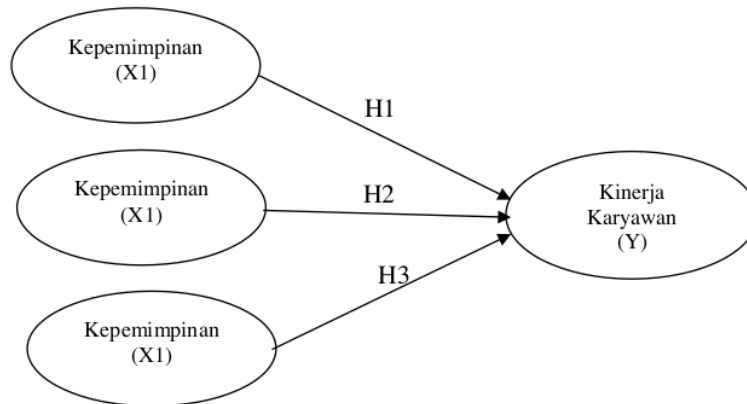
### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya[10]. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dari hasil penelitian pada bank perkreditan rakyat, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan[11], Sedangkan penelitian yang membuktikan bahwa hasil peneliti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru[23].

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

### Hipotesis

Kerangka konseptual dapat menggambarkan relasi yang terjadi diantara variable independent dan juga variable dependen didalam konteks penelitian. [19], kerangka konseptual adalah paradigma bagaimana teori interaksi dengan komponen yang beragam diakui sebagai masalah yang signifikan.. Dari uraian hipotesis diatas dapat digambarkan kerangka konseptualnya pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Keterangan :

→ : Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PD Yunas Tasikmalaya

H2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PD yunas Tasikmalaya

H3 :Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PD Yunas Tasimalaya

### III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang telah dilaksanakan yaitu digunakan teknik penelitian kuantitatif. Teknik kuantitatif merupakan metode penelitian didasarkan terhadap filosofi positif, dipakai dalam menganalisis populasi maupun sample tertentu. Adapun didalam mengumpulkan informasi dan juga data memakai peralatan penelitian, pengolahan data kuantitatif/statistik, dengan tujuan mengevaluasi dugaan sementara yang telah dilakukan [19]. Adapun lokasi Penelitian dilaksanakan di PD. Yunas (Annisa Hijab) Jl. Abah Amuy, Kp. Pasanggrihan, RT 04/ RW 07, Kelurahan Cimunigeulis, Kecamatan Bungursari, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PD Yunas sebanyak 115 orang, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dan dalam pengambilan sampel didasarkan dalam teori sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian tersebut. Teknik sampling pada dasarnya terdiri dari dua macam yaitu teknik *probability sampling* dan teknik *non probability sampling*. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *non probability sampling*[20]. Adapun sampling yang diambil didalam penelitian yang dilakukan yaitu dengan mengambil semua dari populasi untuk dijadikan sampel dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh atau sensus, dengan total sampel 115 pekerja Perusahaan Dagang Yunas.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala *likert*[20]. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan dengan tingkatan g<sup>5</sup> dari sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan penelitian, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain [19]. Selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian pengujian hipotesis yang terdiri uji t dan F, uji koefisien korelasi berganda (R) dan uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan dari kuesioner yang telah disebar kepada responden. Dalam penelitian ini diperoleh 115 responden. Dari hasil pengumpulan data responden yang didapat mengenai jenis kelamin, dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 55 responden dengan persentase 48 %, sedangkan responden perempuan berjumlah 60 responden dengan persentase 52%. Sedangkan berdasarkan usia didapat responden berusia 22-28 tahun lebih banyak dengan persentase 62%, sedangkan usia < 21 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 17% dan usia 29-35 tahun sebanyak 24 dengan persentase 21%. Dan persentase tertinggi dari pendidikan responden adalah pendidikan SMA/SMK dengan persentase 71% sebanyak 82 responden dan persentase paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir sarjana/S1 dengan persentase 2% sebanyak 2 responden. Sedangkan untuk persentase pendidikan terakhir responden SMP adalah 27% sebanyak 31 responden.

#### B. Uji Validitas

Variabel kinerja karyawan ak<sup>6</sup> diukur pada penelitian ini, apabila suatu instrumen bisa menguji kinerja karyawan maka dari itu instrumen dapat dikatakan valid. Analisis sebuah faktor untuk mengkorelasikan jumlah faktor dengan nilai yang diukur, dimana n tabel 115 ditentukan dengan rumus  $df=(n-2)$  sehingga  $df=115-2=113$ . Maka dapat dilihat dari r tabel pada tabel vertikal 113=0,182. Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

**Tabel 8.** Uji validitas

Variabel	Variabel	r-hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinana	X1.1	0,568	0,182	0,00	VALID
	X1.2	0,695		0,00	VALID
	X1.3	0,699		0,00	VALID
	X1.4	0,759		0,00	VALID
	X1.5	0,714		0,00	VALID
Kompensasi	X2.1	0,758	0,182	0,00	VALID
	X2.2	0,858		0,00	VALID
	X2.3	0,841		0,00	VALID
	X2.4	0,800		0,00	VALID
Disiplin Kerja	X3.1	0,586	0,182	0,00	VALID
	X3.2	0,432		0,00	VALID
	X3.3	0,652		0,00	VALID
	X3.4	0,530		0,00	VALID
	X3.5	0,293		0,00	VALID
	X3.6	1		0,00	VALID
Kinerja Karyawan	Y.1	0,183	0,182	0,50	VALID
	Y.2	0,205		0,28	VALID
	Y.3	0,388		0,00	VALID
	Y.4	0,482		0,00	VALID
	Y.5	0,252		0,07	VALID

1

Sumber : Data diolah (2023)

Dapat disimpulkan hasil perhitungan uji validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari seluruh variabel memiliki nilai r-hitung > r-tabel, sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengukur data penilaian.

### C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* >0,60 [45].

**Tabel 9.** Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Croncbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,720	0,60	Reliable
Kompensasi (X2)	0,825		Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,785		Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,740		Reliable

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh *Cronbach's Alpha* nilai koefisien realibilitas pada variabel kepemimpinan 0,720, variabel kompensasi 0,825, variabel disiplin kerja 0,784, dan variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,740. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60 (>0,60).

**5**  
**D. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik [19]. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan metode non parametric one Kolmogorv Smirnov, ditentukan ketentuan sebagai berikut :

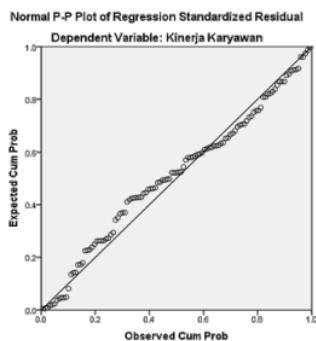
- a. Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorv Smirnov bernilai kurang dari 0,05 maka data yang beredar dinyatakan data tidak normal.
- b. Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov bernilai lebih dari 0,05 maka daya yang beredar dinyatakan data normal.

**Tabel 10.** Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45275931
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.050
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

**1**  
 Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji normalitas yang diperoleh pada penelitian ini nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 dimana nilai tersebut menunjukkan lebih dari 0,05, dengan demikian data penelitian tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data, dapat dilihat pada hasil grafik Plot of Regression Residual dengan cara melihat penyebarannya. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal sebagai berikut :



**Gambar 2.** Normal Probability Plot  
 Sumber : Data diolah (2023)

**1**  
 Berdasarkan hasil grafik Normal Probability Plot diatas yang mengindikasikan jika sebaran dataterletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dinyatakan berdistribusi normal.

**E. Uji Linieritas**

Pengujian ini adalah sebuah persyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Untuk menentukan apakah suatu data dalam penelitian bersifat linier atau tidak dapat dilihat taraf signifikansi pada linieritas, dalam penelitian ini menggunakan metode Test For Linearity dengan ketentuan taraf signifikansi menunjukkan angka 0,05 atau lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 11. Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1*Y	11,957	0,001	Sig <0,05	Linier
X2*Y	24,215	0,000	Sig <0,05	Linier
X3*Y	108,296	0,000	Sig <0,05	Linier

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai *Sig Linearity* untuk variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f hitung sebesar 11,957 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, variabel kompensasi dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f hitung sebesar 24,215 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,000 dan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f hitung sebesar 108,296 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, dari seluruh variabel tersebut nilai *Sig Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel adalah linier.

#### F. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui bahwa ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Langkah – langkah yang dilakukan pengujiannya adalah : jumlah sampel (N) = 115, jumlah variabel independen (k) = 3, taraf signifikan yang dipakai (a) = 5%, kemudian dilihat pada tabel *Durbin Watson* diperoleh dL = 1,6427 dan dU = 1,7496. Adapun ketentuan yang digunakan dalam mengambil keputusan pada pengujian uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel dibawah :

**Tabel 12. Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.909	.31169	2.053

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil data diatas diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 2,053 dengan  $dL < d < 4 - dU$  ( $1,6427 < 2,053 < 1,7496$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini.

#### A. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan mengetahui model regresi memiliki hubungan atau tidak antar variabel independen. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF kurang dari atau sama dengan 10 dan nilai *tolerance* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,1 maka multikolinieritas dinyatakan tidak ada atau tidak terjadi.

**Tabel 13. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	.867	1.153
Kompensasi (X2)	.830	1.204
Disiplin Kerja (X3)	.849	1.179

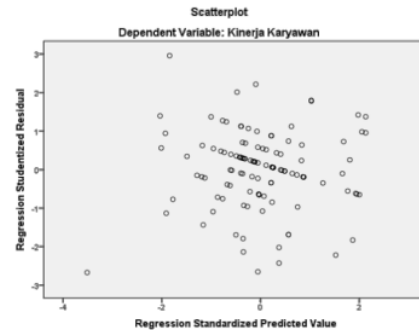
Sumber : Data diolah (2023)

hasil diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel kepemimpinan sebesar 1,153 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,867 >0,1 untuk variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 1,204 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,830 >0,1 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,179 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,849 >0,1, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel, sehingga bebas dari multikolinieritas.

## B. Uji Heteroskedastisitas

3 Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan residual dalam sebuah penelitian. Heteroskedastisitas tidak terjadi pada sebuah penelitian dapat diketahui melalui hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika sebaran titik-titik pada grafik membentuk pola yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak terjadi sebuah pola atau titik-titik pada grafik tersebut menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil gambar pada Uji Heteroskedastisitas diatas, maka dapat dilihat bahwa penelitian inididak terbentuk pola tertentu dan *scatterplot* titik- titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## I. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Beganda

Model	Unstandardized <sup>a</sup> Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.010	.299		37.151	.000
Kepemimpinan (X1)	.009	.012	.021	.705	.482
Kompensasi (X2)	.050	.012	.133	4.275	.000
1 Disiplin Kerja (X3)	.311	.011	.894	29.075	.000

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempatvariabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 1,561 + 0,017 X_1 + 0,058 X_2 + 0,304 X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Hasil penghitungan nilai konstanta yang bernilai positif 11,010. Maka nilai ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel bebas antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin, jadi nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 11,010.

2. Kepemimpinan

Koefisien pada variabel ini bernilai positif (0,009) antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel-variabel ini mempunyai

hubungan positif. Jadi kesimpulannya, bahwa jika variabel kepemimpinan terjadi kenaikan satu satuan, atau variabel produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,009 satuan.

3. **Kompensasi**

Koefisien antara variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan bernilai positif (0,050). Maka diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif, sehingga bisa disimpulkan jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,050 satuan.

4. **Disiplin Kerja**

Koefisien bernilai positif (0,311) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diartikan variabel tersebut memiliki hubungan yang negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,311 satuan.

**J. Uji Hipotesis Parsial (T)**

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan. Jika hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig <0,05) maka hipotesis penelitian diterima.

**Tabel 15.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

Model	Unstandardized <sup>a</sup> Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.010	.299			37.151	.000
Kepemimpinan (X1)	.009	.012	.021		.705	.482
Kompensasi (X2)	.050	.012	.133		4.275	.000
Disiplin Kerja (X3)	.311	.011	.894		29.075	.000

Sumber : Data diolah (2023)

Jika nilai probabilitas <0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan

a. **Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Nilai t hitung diperoleh sebesar (0,705) sedangkan t tabel sebesar (1,658) maka nilai t hitung < t tabel (0,705 < 1,984) dan nilai signifikansi (0,482 > 0,05), sehingga disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.

b. **Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Nilai t hitung diperoleh sebesar (4,275) sedangkan t tabel sebesar (1,658) maka nilai t hitung > t tabel (4,275 > 1,658) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya secara parsial variabel seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.

c. **Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Nilai t hitung diperoleh sebesar (29,075) sedangkan t tabel sebesar (1,658) maka nilai t hitung > t tabel (29,075 > 1,658) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya secara parsial variabel penempatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.

**K. Uji Simultan (F)**

**Tabel 16.** Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110,383	3	36,794	378,791	.000 <sup>b</sup>
Residual	10,782	111	6,179		
Total	121,165	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai signifikansi uji F untuk pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . F hitung  $> F$  tabel, F hitung sebesar  $378,791 > 2,686$  hal tersebut menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.

**L. Uji koefisien korelasi berganda (R)**

**Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
6	1	.954 <sup>a</sup>	.911	.909	.312

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel menunjukkan hasil tabel uji R yang menunjukkan nilai sebesar 0,954 atau 95,4%. Hal ini menunjukkan keeratn hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 95,4% yang merupakan hubungan sangat kuat sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini.

**Tabel 18 Interpretasi Koefisien Korelasi**

aInterpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 – 0,799	Kuat

**J. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R<sup>2</sup>**

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	.954 <sup>a</sup>	.911	.909	.312

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut  $KP=r^2 \times 100\% = 0,911 \times 100 = 91\%$ , nilai dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji determinan berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,911 atau 91%, dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

**K. Pembahasan**

**Hipotesis pertama : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.**

Berdasarkan hasil analisis pembuktian bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD (Perusahaan Dagang) Yunas. Hal ini menunjukan hasil pernyataan responden bahwa pemimpin dalam memberikan intruksi, membantu karyawan menyelesaikan hambatan, kemudian dalam membuat kebijakan saat pengambilan keputusan, serta memberi motivasi dan mengatur pembagian tugas masih kurang optimal dilakukan terhadap karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh teori yang menyataka bahwa salah satu perbaikan yang dipakai didalam suatu sisi penggelolaan berupaya meningkatkan kinerja yang diharapkan berdampak pada pertumbuhan penjualan dan laba yang diperoleh. Selain itu, kepemimpinan perusahaan harus berpartisipasi dalam memperhatikan pekerja melalui penghargaan, atau hadiah yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan telah terbukti meningkat ketika penghargaan finansial dan non-finansial diberikan. Namun hal ini bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negatif, tergantung pulabagaimana sikap dan wewenang pemimpin terhadap karyawan [5]. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada Departemen *Production* PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam [25]. Namun adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar [1]. Hasil penelitian terdahulu terjadi gap pada pengaruh antar variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan karena kepemimpinan yang terdapat pada PD (Perusahaan Dagang) Yunas tidak terdapat hubungan dengan kinerja karyawan sehingga yang dilakukan oleh karyawan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Hipotesis Kedua : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.**

Berdasarkan analisis pembuktian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Yunas. Dengan ini membuktikan bahwa dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan undang-undang negara dengan baik yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan serta memberikan hasil kerja keras yang dikontribusikan dari karyawan terhadap perusahaan yang telah menghasilkan output sesuai dengan target perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan [15]. Dan dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar [17], selanjutnya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama yang diteliti oleh [3].

#### **Hipotesis Ketiga : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD Yunas Tasikmalaya.**

Berdasarkan analisis yang telah diteliti pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan tentang aturan yang diberikan pemimpin, menunjukkan hasil penelitian yang paling besar pengaruhnya dibandingkan dengan indikator lainnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha untuk memberikan aturan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [10]. Teori ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru [23] dan sesuai dengan penelitian terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa hasil uji hipotesis bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada bank perkreditasi rakyat [11].

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PD (Perusahaan Dagang) Yunas. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan yang dilakukan terhadap karyawan masih kurang optimal.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD (Perusahaan Dagang) Yunas. Hal ini memiliki arti

bahwa pemberian kompensasi semakin baik dan sesuai dengan undang undang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PD (Perusahaan Dagang) Yunas.

3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PD (Perusahaan Dagang) Yunas. Yang berarti dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai aturan yang tersusun berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PD (Perusahaan Dagang) Yunas.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih ini ditujukan yang pertama kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan artikel ini, karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuesioner serta seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo telah membimbing dalam proses pengerjaan artikel. Selain itu terima kasih penulis ucapkan atas dukungan dari orang tua, sahabat dan rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikan penelitian ini dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Uneversitas Malikussaleh.
- Ariana,I.Wayan Tresna; RIANA, I. Gede. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1-10.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Penerbit Alfabeta: London.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Semaang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Liyas, J. N., & Primadi, R.(2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 13 Perusahaan*. Bandung: Bandar Maju
- Muler-Bloch, C., & Kranz, J. (2015). *A framework For Firgorously Identifying Research Gap In Qualitatative Literature Reviews*.
- Pasaribu, Hazmanan Khair. 2017. *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Medan: Madesatera
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Susanta, I. W. N., Nadiasa, M., & Adnyana, I. B. R. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Kontruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, 2(2), 1-8.
- Soetadji, R. S. (2011). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2).
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukanto, Soerjono. 2010. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan*

*Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4),1-12.*

# Artikel zaza

## ORIGINALITY REPORT

**21** %  
SIMILARITY INDEX

**22** %  
INTERNET SOURCES

**19** %  
PUBLICATIONS

**7** %  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** [journal.pubmedia.id](http://journal.pubmedia.id) Internet Source **7** %

**2** [repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id) Internet Source **6** %

**3** [ijins.umsida.ac.id](http://ijins.umsida.ac.id) Internet Source **2** %

**4** [ijler.umsida.ac.id](http://ijler.umsida.ac.id) Internet Source **2** %

**5** [repositori.stiamak.ac.id](http://repositori.stiamak.ac.id) Internet Source **2** %

**6** [economics.pubmedia.id](http://economics.pubmedia.id) Internet Source **2** %

**7** [journal.um-surabaya.ac.id](http://journal.um-surabaya.ac.id) Internet Source **2** %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On