

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN

KHAERUMAN

Program Studi Manajemen Universitas Bina Bangsa Banten

Email: khaeruman.oce@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are an integral part and play a important role in an organization. In this case found a problem with the management such as lack of discipline and lack of supervision. The research method uses descriptive research methods with quantitative research, because the number of studies is 31 people, the research sample taken is 31. Because the number of samples is based on population, the saturated sampling technique is used. With technical analysis of correlation test data. This correlation test stated that the closeness of the relationship between work discipline and leadership on employee performance is very strong if the value of $r > 0.5$ and Multiple Linear Regression Test, with the equation: $Y = 4,793 + b_1 X_1 + b_2 X_2$

The results of this study have the effect of work discipline on the performance of employee employees at PD. Karya Mandiri Serang, there is an influence of leadership on the performance of employee employees at PD. Karya Mandiri Serang. The results of the simultaneous test obtained F_{count} values with a real level of 5%. The value of free degree for numerator was greater than F_{table} ($16,802 > 3,33$) and Sig F was smaller than α ($0,000 < 0,05$) so that there was a significant effect between work discipline and leadership on the performance of employee employees at PD. Karya Mandiri Serang. Based on the research data, it is stated that there are influences of work discipline and leadership on the performance of employee employees at PD. Karya Mandiri Serang

Keywords: discipline, leadership and employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat

diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja karyawan yang baik (Anwar Prabu, 2015:45).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Sutrisno, 2016:14). Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan

adanya disiplin kerja dari karyawan (Kasmir, 2016:42). Karena penurunan kedisiplinan mampu memberi pengaruh pada penurunan kualitas kinerja suatu organisasi, dengan begitu menjaga dan mempertahankan kedisiplinan menjadi bagian penting bagi manajemen di suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Suparno, 2015:36).

Menurut Handoko (2014) dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2009) dalam Shinta Wahyu Hati bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinannya yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi (Widodo, 2015:56).

PD. Karya Mandiri adalah salah satu perusahaan kayu yang berlokasi di Serang Banten. Perusahaan ini adalah perusahaan kayu yang bergerak di bidang produksi kusen pintu dan jendela, selain itu kami juga memproduksi *list Acitraf Railling* tangga dan *list profil* dan lain lain. Adapun bahan yang kami gunakan adalah kayu yang berkualitas tinggi dikelasnya dan dalam produksinya kami menggunakan mesin mesin besar

modern (bukan kaki lima) serta dikerjakan oleh orang-orang yang ahli dibidangnya. Satu demi satu dibuat dengan ketelitian yang sangat tinggi, sehingga produksi benar-benar terjaga mutu serta kualitasnya.

Dengan kualitas bahan baku yang berkualitas dan sistem pengerjaan produk yang profesional maka produk kami dapat bersaing dengan produk sejenis yang berasal dari perusahaan sejenis yang tersebar diseluruh nusantara. Kami selalu berinovasi dan selalu berusaha memberikan services terbaik ke setiap konsumen tanpa terkecuali.

Usaha *meuble* atau *furniture* kayu di Kota Serang telah berkembang cukup lama, dirintis sekitar tahun 1980. Perkembangan industri ini diawali melalui perpindahan domisili pengusaha dan pekerja dari Jepara dan beberapa sentral industri furniture di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Hal ini dapat dilihat dari motif dan model produk yang masih mengandung unsur kerajinan tangan dari Jawa dan Jepara pada khususnya.

Pada umumnya usaha kecil furniture kayu di Serang memproduksi lemari, meja, kursi, tempat tidur dan meja rias sebagai produk utama. Beberapa pengusaha selain menghasilkan produk utama, juga memproduksi perabotan rumah tangga lain seperti akuarium, meja hias, papan kaligrafi, dan sebagainya dalam jumlah sedikit. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian Katiandhago, menyebutkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan untuk mengolah data-data yang diperoleh. Populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yang menjadi target adalah seluruh karyawan PD. Karya Mandiri Serang dalam perusahaan tersebut yaitu 31 Orang.

Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji regresi

linear berganda di mana uji ini didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat positif atau negatif. maka dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,793 + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Temuan Penelitian dan Pembahasan

a. Analisis Korelasi

Uji korelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sebuah pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Metode analisis korelasi dapat diketahui hubungan antara variabel dengan melihat pearson correlation hasil *output* program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.545	.513	5.330

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi (r) adalah sebesar 0,739. Hal ini menyatakan bahwa keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat kuat karena nilai $r\ 0,739 > 0,5$.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.793	11.054		.434	.668
Disiplin Kerja	-.248	.415	-.256	-.598	.555
Kepemimpinan	1.142	.499	.979	2.287	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,793 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,793 + (-248) X_1 + 1,142 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,793, hal ini berarti jika tidak ada variabel disiplin kerja dan kepemimpinan atau X_1 dan $X_2 = 0$, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 4,793 satuan. Nilai variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,248 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan risiko sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,248 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien kepemimpinan (X_2) sebesar 1,142. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,142 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi melalui program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.545	.513	5.330

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh R² sebesar 0,545, didapat dari nilai $R = 0,739$ maka R^2 adalah $R \times R$ ($0,739 \times 0,739$) = 0,545. Jadi dapat diketahui untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah $R^2 \times 100\%$ maka $0,545 \times 100\%$ adalah 54,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2)

mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 54,5%, sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 Constant)	22.617	8.392		2.695	.012
Disiplin Kerja	.658	.132	.679	4.976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.856	9.686		.811	.424
Kepemimpinan	.857	.147	.735	5.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

d. Pengujian Hipotesis
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji-t)

Uji-t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam uji ini, ada dua yang akan diuji yaitu uji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan uji kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji-t Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4. Uji Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 tidak terjadi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PD. Karya Mandiri Serang.

H_1 terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PD. Karya Mandiri Serang.

Dari data diatas, diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,976 > 2,048$) sehingga H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PD. Karya Mandiri Serang.

Uji-t Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Tabel 5. Uji Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 5,831$. Sedangkan untuk mencari t_{tabel} menggunakan rumus:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 28) = 2,048$$

Dari data diatas, diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,831 > 2,048$) sehingga H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PD. Karya Mandiri Serang.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen/bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen/terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 0,05$ maka menerima H_1 dan menolak H_0 , maka variabel disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F >$

0,05 maka menolak H_1 dan menerima H_0 , maka variabel disiplin kerja dan variabel kepemimpinan secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hipotesis variabel disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji-F.

H_0 tidak terdapat disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PD. Karya Mandiri Serang.

H_a terdapat disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PD. Karya Mandiri Serang.

Tabel 6. Uji Simultan Disiplin kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	954.533	2	477.267	16.802
Residual	795.338	28	28.405	
Total	1749.871	30		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (*Constant*), Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 16,802$. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5% maka nilai F_{tabel} dapat diketahui dari rumus:

$$F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 29) = 3,33$$

Berdasarkan data di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,802 > 3,33$) dan nilai $Sig F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PD. Karya Mandiri Serang.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 23 menunjukkan bahwa

nilai konstanta rumus variabel kinerja karyawan adalah $Y = 4,793 + (-248) X_1 + 1,142 X_2$, hal ini berarti jika tidak ada variabel disiplin kerja dan kepemimpinan maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 4,793 satuan. Dan variabel disiplin kerja menunjukkan tanda negatif yang berarti disiplin kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kepemimpinan jadi jika disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka akan berpengaruh menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,248 satuan, sedangkan jika variabel kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja sebesar 1,142 satuan.

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) menggunakan program SPSS versi 23 didapat nilai sebesar 0,739, artinya bahwa keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat karena nilai $0,739 > 0,5$ dan berada pada rentang kuat yaitu (0,600 - 0,799). Besarnya kontribusi variabel bebas ditentukan oleh koefisien determinasi dan didapat perhitungan sebesar 54,5%, berarti variabel disiplin kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,5%, dan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,802 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,33 dan nilai $Sig F$ sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PD. Karya Mandiri Serang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan PD. Karya Mandiri Serang.

Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan hasil analisis penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan. Hal ini didapat dari

- nilai t_{hitung} sebesar 4,976 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PD. Karya Mandiri Serang.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan. Hal ini didapat dari nilai t_{hitung} sebesar 5,831 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PD. Karya Mandiri Serang.
 3. Berdasarkan hasil penelitian secara uji simultan antara variabel disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 23, F_{hitung} sebesar 16,802 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,33 dan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD. Karya Mandiri Serang. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian uji determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,545 atau 54,5% maka artinya bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kepemimpinan adalah sebesar 54,5% dan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar

T. Hani Handoko, 2014, *Manajemen Personalia dan Suber Daya Manusia*, Yogyakarta:FEB UGM

Daftar Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pentingnya MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, (Jakarta: Rajawali Pers)