

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUJUH INSAN MADANI JAKARTA BARAT

Roni Fadli¹

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
roni.unpam@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT. Seven Civilians in West Jakarta. The method used in this study is quantitative associative and data were collected through questionnaires distributed via google form. Total population and sample are 56 respondents. The analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. The results showed that Leadership (X1) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 8.134 + 0.410 X1$. The results of the t-test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($8,540 > 1,677$) or with a significant probability value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 9.973 + 0.393 X2$. And with the results of the t-test obtained $t_{count} < t_{table}$ ($4,066 < 1,677$) or with a significant probability value of $0.100 > 0.05$ then H_0 is accepted and H_2 is rejected. The results of the simultaneous test showed that Leadership (X1) and Work Discipline (X2) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 8.134 + 0.410 (X1) + 0.393 (X2)$. And the results of the F test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ ($21,090 > 2,800$) or with a significant probability of $0.000 < 0.05$. The contribution given by leadership and work discipline to employee performance is 57.5%.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline, and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tujuh Insan Madani Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dan data dikumpulkan melalui kuesioner disebarkan melalui google form. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 56 responden. Analisis yang digunakan meliputi : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. hasil penelitian diperoleh Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,134 + 0,410 X1$. Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,540 > 1,677$) atau dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,973 + 0,393 X2$. Dan dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,066 < 1,677$) atau dengan nilai probabilitas signifikan $0,100 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hasil uji simultan diperoleh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,134 + 0,410 (X1) + 0,393 (X2)$. Dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,090 > 2,800$) atau dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 57,5%.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Guna mencapai kondisi yang lebih baik, maka dituntut adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu terjaga, baik kesehatan ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Dimana kepemimpinan dapat memengaruhi perilaku-perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap karyawan. Hal ini memungkinkan terwujudnya peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah instansi secara garis besar bagian pendahuluan memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan kegiatan, dan kajian literatur. Penulis dituntut mengemukakan secara kuantitatif potret, profil, dan kondisi khalayak sasaran yang dilibatkan dalam kegiatan penelitian. Dapat digambarkan pula kondisi dan potensi wilayah dari segi fisik, sosial, ekonomi, maupun lingkungan yang relevan dengan kegiatan yang dilakukan. Paparkan pula potensi yang dijadikan sebagai bahan kegiatan penelitian. Penulis diminta merumuskan masalah secara konkrit dan jelas pada bagian ini. Jelaskan tujuan yang hendak dicapai pada kegiatan penelitian.

Bagian ini didukung kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Penulis dituntut menyajikan kajian literatur yang primer (referensi artikel jurnal dan prosiding konferensi) dan mutakhir (referensi yang dipublikasikan dalam selang waktu 10 tahun terakhir). Kajian literatur tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Perkaya bagian pendahuluan ini dengan upaya-upaya yang pernah dilakukan pihak lain.

Artikel ini merupakan hasil penelitian yang merupakan hilirisasi dari hasil penelitian, dapat berupa hasil penelitian sendiri maupun peneliti lain. Salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. (Wahyudi, 2017:119) "kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Tidak hanya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Menurut Hasibuan (2013:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan disiplin kerja.

Diharapkan agar karyawan menaati peraturan dan kebijaksanaan, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas perusahaan dapat meningkat. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas, dan dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan

Metode

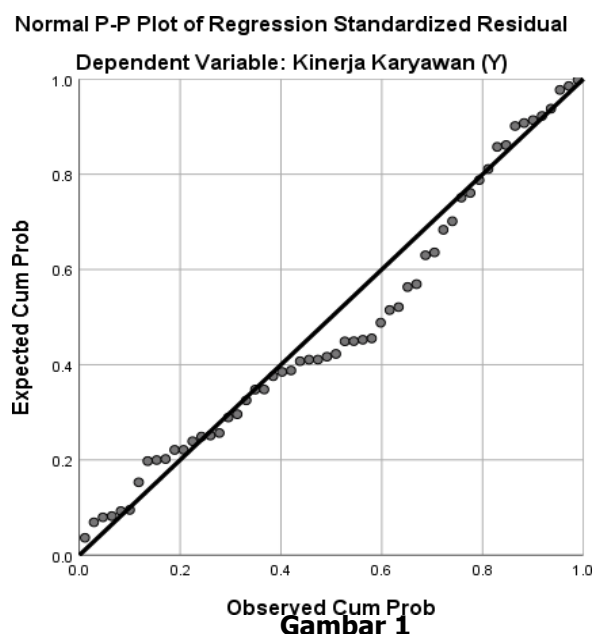
Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Tujuh Insan Madani Jakarta Barat yang berlokasi di Jl. Angrek Neli Murni Raya No. 67 Lt.2, kemanggisan, Palmerah, Jakarta Barat

11480. Dalam penelitian dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan sari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut : Variabel Indendenpen atau Bebas (X1 dan X2) meliputi kepemimpinan dan disiplin kerja, Variabel Dependen atau Terikat (Y) meliputi Kinerja SDM. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Tujuh Insan Madani yang berjumlah 56 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Tujuh Insan Madani Jakarta Barat yang berjumlah 56 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Modal regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwan persamaan tersebut berdistribusi normal, pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik – titik residual mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 26, dibawah ini:



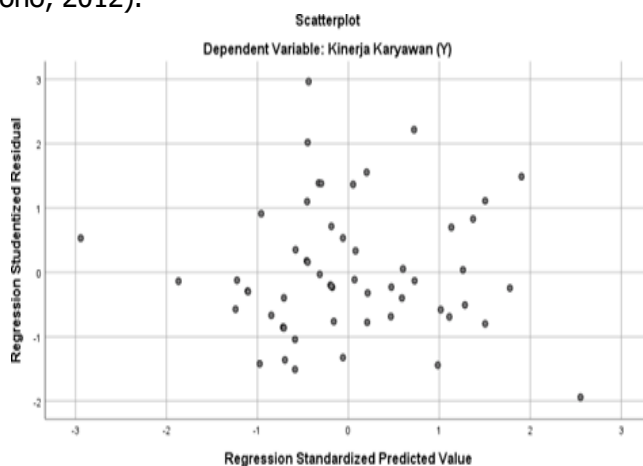
P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residu

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar sekitar garis diagonal. Dengan penyebaran

yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik dibawah ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen, jika kita lihat sebaran datanya berpencar disekitar angka nol dan tidak membentuk suatu pola atau kecenderungan tertentu, maka dengan demikian data ini telah layak memenuhi syarat heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi (Jonathan Sarwono, 2012).



Sumber : Lampiran Output SPSS

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Pembahasan Penelitian

1. Kepemimpinan PT. Tujuh Insan Madani

Variabel kepemimpinan terdapat 5 indikator diantaranya kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan. Berdasarkan hasil yang telah dianalisis oleh penulis terhadap hasil kuesioner yang dibagikan kepada 56 dan terdapat 10 pernyataan mengenai Kepemimpinan. Dari 10 pernyataan tersebut dihasilkan 0% menyatakan Sangat Tidak Setuju, 5,2 % menyatakan Tidak Setuju, 35,4 % menyatakan Kurang Setuju, 44,2% menyatakan Setuju, dan 15,2% menyatakan Sangat Setuju, sehingga didapat nilai acuan maksimum sebesar 100%. Untuk uji validitas dihasilkan r hitung (0,656) > r tabel (0,236) dengan $\alpha = 5\%$ sehingga varian butir pertama variabel X1 dapat dinyatakan valid dan begitu pula seterusnya untuk pengujian varians butir ke-2 sampai butir ke 10.

2. Disiplin Kerja PT. Tujuh Insan Madani

Variabel disiplin kerja terdapat 5 indikator diantaranya peraturan, efektif, tanggung jawab, absensi, dan sanksi hukuman. Berdasarkan hasil yang telah dianalisis oleh penulis terhadap hasil kuesioner yang dibagikan kepada 56 dan terdapat 10 pernyataan mengenai disiplin kerja. Dari 10 pernyataan tersebut dihasilkan 0% menyatakan Sangat Tidak Setuju, 2,7% menyatakan Tidak Setuju, 36,3% menyatakan Kurang Setuju, 44,6% menyatakan Setuju, dan 16,4% menyatakan Sangat Setuju, sehingga didapat nilai acuan maksimum sebesar 100%. Untuk uji validitas dihasilkan r hitung (0,441) > r tabel (0.263) dengan $\alpha = 5\%$ sehingga varian butir pertama variabel X2 dapat dinyatakan valid dan begitu pula seterusnya untuk pengujian varians butir ke-2 sampai butir ke 10.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tujuh Insan Madani

Berdasarkan perhitungan sebelumnya (pada daerah penerimaan dan penolakan H_0), dalam X1 peroleh nilai t hitung (8,540) > t tabel (1,677) dan X2 peroleh nilai t hitung (4,006) > t tabel (1,677). Karena t hitung diluar wilayah penolakan H_0 , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan X1 dan X2 ke Y adalah signifikan. Dapat dikatakan pula bahwa antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara "Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tujuh Insan Madani" diterima

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,249 + 0,590X_1$, memiliki tingkat hubungan koefisien determinasi sebesar 57,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,540 > 1,677). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya dapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,670 + 0,703X_2$, memiliki tingkat hubungan koefisien determinasi sebesar 49,4%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (4,006 > 1,677). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,134 + 0,410X_1 + 0,393X_2$, memiliki tingkat hubungan

koefisien determinasi sebesar 67,6% sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (21,090 > 2,800). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tujuh Insan Madani.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih dan apresiasi diberikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan artikel ini, yakni pihak PT. Tujuh Insan Madani Jakarta Barat dan seluruh informan yang terlibat. Ucapan terimakasih juga diberikan kepada rekan Mahasiswa yang turut andil dan memberikan dukungan hingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik..

Referensi

- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. DistribusiSentra Jaya. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 291. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12367>
- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62–68. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7314>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. RemajaRosdakarya:Bandung
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Bandung: Alfabeta.
- Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2931>
- Malayu S.P,Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 64–69. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2666>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PosIndonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Oktaviani.J. (2018). Disiplin. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3374>