
***An Influence Of Leadsrhip And Work Discipline Towards Employee Performance At Pt Surya
Semesta Sakti Serpong***

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya
Semesta Sakti Serpong**

Dewi Lestari¹, Endang Nurita², Santi Octavianti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Banten

Email: dosen01997@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance at PT Surya Semesta Sakti either partially or simultaneously. The methodology used in this study is a quantitative method with an associative approach. The population in this study was all employees at PT Surya Semesta Sakti, totaling 77 people with a saturated sample of 77 respondents. Analysis of the data used is a multiple linear regression analysis test. The results of this study indicate that leadership partially affects employee performance; work discipline also affects employee performance. Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The value of employee performance contribution is 0.454, meaning that it is quite strong which comes from leadership and employee performance.

Keywords: *employee performance, leadership, work discipline*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Semesta Sakti baik secara parsial maupun secara simultan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Surya Semesta Sakti, yang berjumlah 77 orang dengan sampel jenuh sebanyak 77 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai kontribusi kinerja karyawan adalah sebesar 0,454, artinya cukup kuat yang berasal dari kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja*

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin (Puspajati & Kusdiyanto, 2016). Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah konstruksi semen agar mampu bertahan dan berkembang di dalam ketatnya persaingan saat ini (Kadim, 2017, hal. 18). Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan yang ditetapkan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan (Tampubolon, 2016, hal. 15), sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar

karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para karyawan dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang sesuai dengan harapan konsumen.

Bersangkutan dengan kinerja, PT Surya Semesta Sakti tidak terlepas dari suatu masalah dalam kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga manajemen yang baik sangat bergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, pengkoordinasi, dan pengontrol, dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2016, hal. 340). Kepemimpinan memainkan peran penting dalam usaha dan manajemen sangat tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk pencapaian visi, misi, antusiasme dan rasa memiliki tujuan kepada perusahaannya. Seorang pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuh-kembangkan dan memberdayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1. *Pra-Survey* Kepemimpinan Pada PT Surya Semesta Sakti Tahun 2021

No.	Pernyataan	Jumlah Karyawan 30			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pemimpin Mempunyai Kemampuan Berkomunikasi Yang Baik (Komunikasi)	12	40%	18	60%
2	Pemimpin harus memberi contoh yang baik kepada bawahannya (Kekuasaan)	14	47%	16	53%
3	Pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tugasnya dengan baik (Mempengaruhi)	13	44%	17	56%
4	Pimpinan mempunyai pengetahuan yang luas untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kondisi pandemi covid 19 (Pengetahuan Manajerial)	12	40%	18	60%
5	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari orang lain (Penilaian)	10	34%	20	66%

Sumber: Hasil *Pra-Survey* 30 karyawan PT Surya Semesta Sakti (2021)

Hasil penilaian kepemimpinan pada PT Surya Semesta Sakti masih sangat rendah, dimana hampir keseluruhan dari pernyataan didominasi oleh persepsi ‘Tidak Setuju’, hal itu mengindikasikan bahwa kinerja kepemimpinan pada PT Surya Semesta Sakti masih belum optimal. Maka dari itu, perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinan di PT Surya Semesta Sakti.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan itu sendiri. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016, hal. 356). Suatu organisasi atau perusahaan

dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat pengelola sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, satandar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Pada PT Surya Semesta Sakti disiplin kerja menjadi salah satu penentu dari keberhasilan dari kinerja karyawan. Dan masih banyak karyawan PT Surya Semesta Sakti yang masih belum disiplin akan pekerjaan, khususnya dalam kedisiplinan karyawan dalam hal kedatangan dan kehadiran kerja karyawan (Absensi). Berikut adalah data absensi yang penulis dapatkan dari hasil observasi pada PT Surya Semesta Sakti:

Tabel 2. Absensi Karyawan Divisi Produksi PT Surya Semesta Sakti Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Tanpa Keterangan	Terlambat	Total
2018	77	312	36	41	77
2019	77	312	34	31	65
2020	77	312	41	38	79

Sumber: HRD PT Surya Semesta Sakti (2021)

Kondisi absensi pada PT Surya Semesta Sakti mengalami naik turun tiap tahunnya, dan hal itu mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Surya Semesta Sakti masih rendah atau dapat dikatakan kurang baik. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling dari suatu pekerjaan. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja". Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang kinerja yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Mangkunegara, 2017, hal. 9). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada PT Surya Semesta Sakti, terdapat suatu masalah yang terjadi pada karyaannya yaitu rendahnya pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Rendahnya pencapaian kinerja karyawan tersebut, berupa tidak tercapainya target penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan yang diakibatkan karyawan masih ada karyawan yang belum menjalankan SOP dengan baik. Berikut ini penulis lapirkan tabel penilaian kinerja karyawan:

Tabel 3. Absensi Karyawan Divisi Produksi PT Surya Semesta Sakti Tahun 2018-2020

Produksi		
Tahun		
2018		
Target	Pencapaian	Persentase
2.625 Ton	2.379	90%

2019		
Target	Pencapaian	Persentase
2.587 Ton	2.456	95%
2020		
Target	Pencapaian	Persentase

Sumber: HRD PT Surya Semesta Sakti (2020)

Kriteria Penilaian: Sangat Baik = 90 >
 Baik = 75 s/d 89
 Kurang Baik = 60 s/d 74
 Sangat Tidak Baik = 45 s/d 59

Dari periode 2017-2019 kinerja karyawan di PT. Surya Semesta Sakti mengalami naik turunnya produksi atau fluktuatif. Dimana pada Tahun 2018 target produksi sebesar 2.625 pertahun dan hanya tercapai 2.379 atau 90%, lalu pada tahun 2019 pencapaian target mengalami kenaikan, dimana target produksi sebesar 2587 tercapai sebesar 2.456 atau 95%. Namun pada tahun 2020 pencapaian produksi mengalami penurunan, dimana target produksi sebesar 2.328 Ton hanya tercapai 1.973 Ton atau 85 %. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Surya Semesta Sakti mengalami naik turun dalam kinerjanya karyawan pada PT Surya Semesta Sakti masih belum optimal atau belum sesuai dari harapan perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Semesta Sakti Serpong baik secara parsial maupun simultan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Priansa, 2014, hal. 16; Hasibuan, 2017, hal. 2). Menurut Robbins, manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif (Wibowo, 2018, hal. 2). Suatu kegiatan manajemen dapat dikatakan dilakukan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan yang didalamnya berisi kegiatan mengatur, mengelola dan mengorganisir suatu sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Fayol, 2015, hal. 14), prinsip-prinsip manajemen terdiri dari: pembagian kerja (*division of work*), wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), disiplin (*discipline*), kesatuan perintah (*unity of command*), kesatuan pengarahan (*unity of direction*), mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri, pembayaran upah yang adil (*remuneration*), pemusatan (*centralisation*), hierarki (*hierarchy*), tata tertib (*order*), leadilan (*equity*), stabilitas kondisi karyawan (*stability of tenure of personnel*), inisiatif (*initiative*), dan semangat kesatuan (*esprits de corps*).

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun non fisik terhadap keberhasilan aktivitas kerja yang di pimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke pemimpinannya. Menurut Terry dalam (Sutrisno, 2016, hal. 214), kepemimpinan adalah sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017, hal. 170). Dimensi dari variabel kepemimpinan diturunkan

menjadi indikator sebagai berikut: (1) komunikasi yaitu proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua belah pihak dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan; (2) kekuasaan yaitu wewenang yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya; (3) Memengaruhi, adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya; (4) pengetahuan manajerial adalah kumpulan perangkat teknik, strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengoperasi, meningkatkan dan membagikan pengertian dan pengalaman; dan (5) penilaian kinerja yaitu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Bangun, 2016, hal. 340).

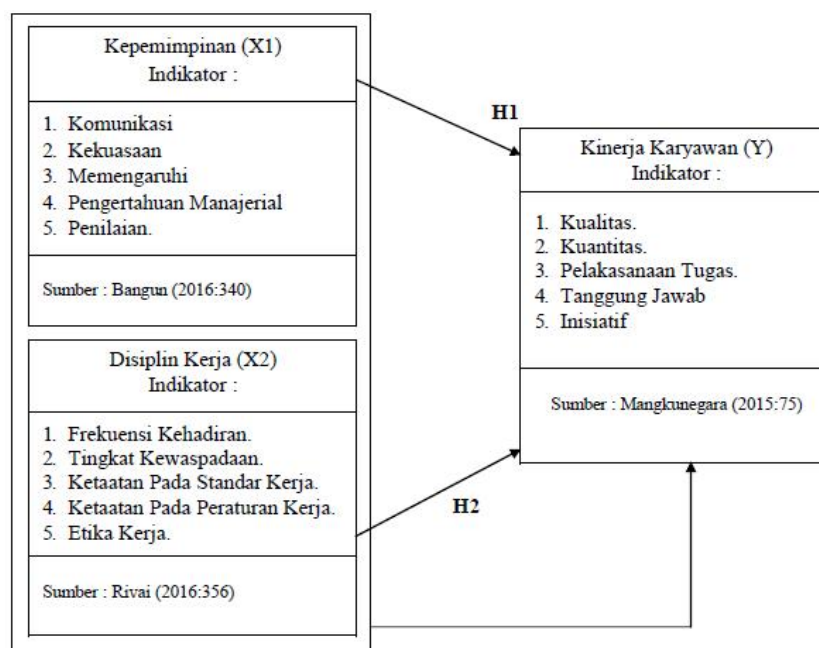
Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2016, hal. 31), disiplin adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya merupakan disiplin (Sutrisno, 2016, hal. 85). Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016, hal. 214). Dimensi dari variabel disiplin kerja diturunkan menjadi indikator sebagai berikut: (1) frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memilikidisiplin kerja yang tinggi; (2) tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya; (3) ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari; (4) ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja; dan (5) etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai (Rivai, 2016, hal. 356).

Seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu *performance* atau kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Selain itu *performace* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang paling penting bagi hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau inisiasi dimana karyawan tersebut bekerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2017, hal. 9). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2016, hal. 98). Tujuan dan manfaat kinerja karyawan diantaranya evaluasi antar individu dalam organisasi yang bertujuan dalam memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi agar dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan, pemeliharaan system, dimana salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik, dokumentasi penilaian kinerja memberi manfaat disini

berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia (Bangun, 2016, hal. 232). Dimensi dari variabel kinerja karyawan diturunkan menjadi indikator sebagai berikut: (1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai dalam satu hari nya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya. (5) Inisiatif merupakan adanya dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pe

Menurut Ahimsa Putra, paradigma merupakan seperangkat konsep yang berhubungan satu sama lain secara logis dan membentuk sebuah kerangka pemikiran yang berfungsi untuk memahami, menafsirkan dan menjelaskan kenyataan dan/atau masalah yang dihadapi. Pemahaman konsep paradigma tersebut relevan untuk pengembangan penelitian dan ilmu pengetahuan (Thontowi, 2012). Model dikonstruksikan dengan parameter-parameter spesifik yang dibatasi oleh bentuk, struktur, isi, dan makna untuk dijadikan model dalam proses pengambilan keputusan (Husain, 2019). Adapun model paradigma dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Paradigma Penelitian



Sumber: Dikembangkan dalam Penelitian ini (2021)

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Beberapa penelitian yang terdahulu menguji kepemimpinan terhadap kinerja diantaranya yang memberikan kontribusi sebesar 66,1% dengan subjek karyawan pada PT Tunas Perkasa Tekindo menggunakan indikator kemampuan analisis, keterampilan, komunikasi, berani, dan tegas (Fadili, 2019). Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian (Liyas, 2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, dan juga pada penelitian (Maniku, Umama, & Huddin, 2019) yang memberi bukti dimana kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudra. Penelitian ini merumuskan rumusan hipotesis alternatif atas Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Semesta Sakti Serpong untuk menguji kembali:

H₁: Pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Semesta Sakti Serpong

Disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Peraturan tertulis maupun tidak tertulis harus diterapkan dengan harapan agar para karyawan memiliki sikap disiplin tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat. Beberapa penelitian yang terdahulu menguji kepemimpinan terhadap kinerja diantaranya yang memberikan kontribusi sebesar 74,8% dengan subjek karyawan pada PT Bank Pengkreditan Rakyat Rokan Hulu (Liyas & Primadi, 2017). Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian (Arifudin Husain, 2018) yang membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, tetapi pada penelitian (Maniku, Umama, & Huddin, 2019) memberi bukti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudra. Penelitian ini merumuskan rumusan hipotesis alternatif atas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Semesta Sakti Serpong sebagai berikut:

H₂: Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Semesta Sakti Serpong

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Beberapa penelitian yang terdahulu telah menguji kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja diantaranya yang memberikan kontribusi sebesar 28 persen dan pengaruh simultan atas kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan subjek karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudra (Maniku, Umama, & Huddin, 2019) sementara pada penelitian (Astuti, 2020) memberikan kontribusi sebesar 98,7 persen dan pengaruh simultan atas kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan subjek karyawan pada PT Indosat Tbk Jakarta Selatan. Penelitian ini merumuskan rumusan hipotesis alternatif atas Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Semesta Sakti Serpong sebagai berikut:

H₃: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Semesta Sakti Serpong

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018, hal. 14). Pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di area Serpong pada PT Surya Semesta Sakti, Ruko BSD Blok RC 2, No. 20, Sektor I-1, Bumi Serpong Damai, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15318. Sumber data digunakan berasal data primer yaitu perangkat kuesioner sebagai alat riset survei mengenai persepsi responden. Menurut Maurits Kaptein *et al.* (2010), kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen yang diukur dengan pengukuran 'Likert' (Sani, Wiliani, & Husain, 2019). Data ini menggunakan skala Ordinal

yang terdiri dari 5 (lima) rentang skor yaitu 1 adalah Sangat Tidak Setuju hingga 5 adalah Sangat Setuju. Pengumpulan data dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada 77 karyawan sejak Oktober hingga bulan Desember 2020.

Operasionalisasi atas variabel Kepemimpinan (X_1) dikonstruksikan melalui 5 (lima) indikator antara lain komunikasi, kekuasaan, memengaruhi, pengetahuan manajerial dan penilaian (Bangun, 2016, hal. 160). Variabel Disiplin Kerja (X_2) dikonstruksikan melalui 5 (lima) indikator antara lain frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Rivai, 2016, hal. 356). Variabel Kinerja Karyawan (Y) dikonstruksikan melalui 5 (lima) indikator antara lain kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, tanggungjawab, dan inisiatif (Mangkunegara, 2017, hal. 75).

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi atau *software* IBM SPSS Ver23.00. Tahapan ini dilakukan dengan uji keabsahan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik. Uji regresi linier berganda pada penelitian ini membentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

HASIL PENELITIAN

Hasil data yang diperoleh dari sebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan yang menjadi sampel di PT Surya Semesta Sakti Serpong memberikan gambaran umum responden bahwa dari 77 (tujuh puluh tujuh) responden dengan rincian sebagai berikut: (i) mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 88,31 persen; (ii) rentang usia terbanyak yaitu 26-40 tahun sebesar 49,35 persen dan lebih dari 40 tahun sebesar 33,77 persen; dan (iii) 66,23 persen diantaranya adalah berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Hasil uji keabsahan data penelitian dilakukan melalui *uji* validitas dan reliabilitas instrumen yang dirangkum sebagai berikut:

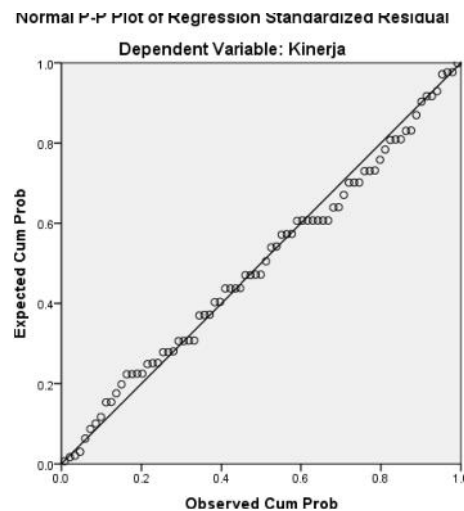
Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Simbol Item Pernyataan	r-hitung	Hasil Uji dan Kesimpulan Uji Validitas	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Uji dan Kesimpulan Uji Reliabilitas Penelitian
Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,615	Keseluruhan Item > 0,224, Valid	0,793	> 0,6 untuk Cronbach Alpha, maka Reliabel
	X1.2	0,701			
	X1.3	0,528			
	X1.4	0,357			
	X1.5	0,399			
	X1.6	0,631			
	X1.7	0,470			
	X1.8	0,552			
	X1.9	0,830			
	X1.10	0,830			
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,483	Keseluruhan Item > 0,224, Valid	0,742	> 0,6 untuk Cronbach Alpha, maka Reliabel
	X2.2	0,513			
	X2.3	0,405			
	X2.4	0,414			
	X2.5	0,605			
	X2.6	0,596			
	X2.7	0,688			
	X2.8	0,626			
	X2.9	0,570			
	X2.10	0,608			
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,632	Keseluruhan Item > 0,224, Valid	0,742	> 0,6 untuk Cronbach Alpha, maka Reliabel
	Y.2	0,3556			
	Y.3	0,466			
	Y.4	0,246			
	Y.5	0,357			
	Y.6	0,220			
	Y.7	0,405			
	Y.8	0,343			
	Y.9	0,224			
	Y.10	0,422			

Sumber: Data Diolah (2021)

Keseluruhan item pernyataan (Tabel 4) menghasilkan *r-hitung* yang lebih besar dari *r-table* (0,224), dimana menghasilkan hasil uji validitas yang telah memenuhi syarat uji keshahihan atau *valid*. Di samping itu, Keseluruhan instrumen penelitian menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, atau dengan kata lain instrumen penelitian Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti *reliable* dalam mengukur konstruk atau instrumen penelitian.

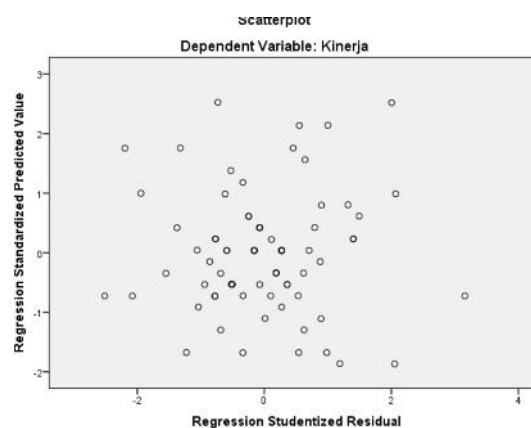
Gambar 2. *P-P Plot* Uji Normalitas-Diagram Penyebaran Titik Residual



Sumber: Output SPSS (2021)

Grafik *normal probability plots* (Gambar 2) menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS (2021)

Titik-titik pada grafik *scatter plot* (Gambar 3) tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 5 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Kepemimpinan (X_1)	0,689	1,452
Disiplin Kerja (X_2)	0,689	1,452

Sumber: Data Diolah (2021)

Nilai *tolerance* masing- masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,689, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10 pada nilai VIF yaitu sebesar 1.452. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas.

Rangkuman hasil uji hipotesis dengan uji koefisien determinasi dan uji-F dan uji-t masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Nilai R^2	Koefisien β	t/F-values	Kesimpulan Hasil Uji
Kepemimpinan (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,454	0,398	3,787	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)		0,402	3,595	H ₂ diterima
Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)			30,809	H ₃ diterima

Sumber: Data Diolah (2021)

Hasil uji hipotesis penelitian dengan analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan berikut ini:

$$Y = 7,358 + 0,398X_1 + 0,402X_2$$

Berdasarkan parameter statistik dari uji hipotesis menunjukkan bahwa skor *R-square* memiliki nilai 0,454, dalam model ini mengindikasikan bahwa model tersebut cukup kuat berkontribusi dalam menjelaskan variabel Kinerja Perusahaan sebesar 45,4 persen. Nilai-nilai t-hitung atas hubungan antar variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 1,992543 (*t-table*) begitupun Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu masing-masing sebesar 3,787 dan 3,595, artinya bahwa Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F-hitung atas hubungan antar variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 3,120 (*F-table*) yaitu sebesar 30,809, artinya bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Kepemimpinan (X_1) di PT Surya Semesta Sakti Serpong yang diuji terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) membuktikan hipotesis ke-1 secara statistik (nilai t-hitung sebesar 3,787 > t-tabel = 1,992543) artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini juga menjadi mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Fadili, 2019), penelitian (Liyas, 2019), penelitian (Maniku, Umama, & Huddin, 2019) dan penelitian (Astuti, 2020) yang memberi bukti dimana kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini kepemimpinan menggunakan indikator komunikasi, kekuasaan, memengaruhi, pengetahuan manajerial dan penilaian (Bangun, 2016, hal. 160). Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan yang diimplementasikan di PT Surya Semesta Sakti Serpong akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Disiplin Kerja (X_2) di PT Surya Semesta Sakti Serpong yang diuji terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) membuktikan hipotesis ke-2 secara statistik (nilai t-hitung sebesar 3,595 > t-tabel = 1,992543) artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini juga menjadi mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Liyas & Primadi, 2017), penelitian (Arifudin Husain, 2018), penelitian (Astuti,

2020) yang memberi bukti dimana disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi pada penelitian (Maniku, Umama, & Huddin, 2019), disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini disiplin kerja menggunakan indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Rivai, 2016, hal. 356). Oleh karena itu, semakin baik disiplin kerja yang dibentuk di PT Surya Semesta Sakti Serpong akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) di PT Surya Semesta Sakti Serpong yang diuji secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) membuktikan hipotesis ke-3 secara statistik (nilai F -hitung sebesar $30,809 > F$ -tabel = $3,120$) artinya variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini juga menjadi mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian (Maniku, Umama, & Huddin, 2019) dan penelitian (Astuti, 2020). Adapun kontribusi yang diberikan atas kinerja karyawan di PT Surya Semesta Sakti Serpong secara statistik menghasilkan koefisien determinasi senilai $0,454$, artinya model tersebut cukup kuat berkontribusi dalam menjelaskan variabel Kinerja Perusahaan sebesar $45,4$ persen yang berasal dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan penelitian ini yaitu: (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Semesta Sakti Serpong secara signifikan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Semesta Sakti Serpong secara signifikan. (3) Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Semesta Sakti Serpong secara simultan.

Saran

PT Surya Semesta Sakti perlu memperhatikan kembali tentang kepemimpinan dan memperhatikan aspek pemimpin hendaknya memiliki pengetahuan yang luas agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan yang disebabkan oleh terpenuhinya kepemimpinan yang diinginkan oleh para karyawan tersebut. Kedisiplinan kerja, khususnya dalam hal kesesuaian urutan kerja atau standar operasional kerja harus memperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan hal tersebut tidak lepas dari meningkatnya kedisiplinan kerja karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga perlu memperhatikan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawannya sehingga karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ditanggungnya. Dengan semakin baiknya pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan para karyawan pada PT Surya Semesta Sakti akan memberikan kinerjanya secara optimal. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain selain dari variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin Husain, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15. doi:[10.32493/drj.v1i1.1650](#)
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indosat Tbk Jakarta. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 3(2), 101-112. doi:[10.32493/smk.v3i2.5628](#)
- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Fadili, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak*, 2(2), 85-100. doi:[10.32493/smk.v2i2.2931](#)
- Fayol, H. (2015). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan* (Cetakan 1). Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Kadim, A. (2017). *Penerapan Manajemen Produksi dan Operasi di Industri Manufaktur* (1st Ed.). (N. Sunardi, Penyunt.) Bogor: Mitra Wacana Media Penerbit.
- Kaptein, M. C., Nass, C., & Markopoulos, P. (2010). Powerful and consistent analysis of likert-type rating scales. Dalam E. Mynatt (Penyunt.), *CHI '10: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (hal. 2391–2394). Atlanta Georgia USA: SIGCHI. doi:[10.1145/1753326.1753686](#)
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121-129. doi:[10.34010/common.v3i2.2601](#)
- 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, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maniku, R., Umama, H., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-15. doi:[10.35448/jmb.v12i1.6555](#)
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Puspajati, R. R., & Kusdiyanto. (2016). *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Bank Central Asia, Tbk (BCA) KCU Solo Slamet Riyadi*. Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th Ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Sumber Daya Manusia Manusia dan Peranannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing* (Cetakan 1). Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Thontowi, J. (2012). Paradigma Profetik Dalam Pengajaran Dan Penelitian Ilmu Hukum. *UNISIA: Journal of Social Sciences and Humanities*, XXXIV(76), 86-99. doi:[10.20885/unisia.vol34.iss76.art7](#)
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th Ed., Cetakan ke-10). Jakarta: Rajawali Pers.