

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KENCO MANUFACTUR INDONESIA**

Rizky Prayoga Dewantoro
riszkyp22@gmail.com

Susni Widjajani
susniwidjajani@umpwr.ac.id
Agus Saur Utomo
agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dan harus mendapat perhatian yang penuh dari organisasi. Hal ini disebabkan kinerja adalah penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya berupa kepemimpinan, dan disiplin kerja. Tujuan dalam penelitian ini, adalah menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia. Teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, dengan sampel sebanyak 64 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia.

Kata kunci : *kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja*

A. PENDAHULUAN

Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dan harus mendapat perhatian yang penuh dari organisasi. Hal ini

disebabkan kinerja adalah penentu dalam pencapaian tujuan organisasi (Warella dkk., 2021:15). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan atau organisasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan (Kartono, 2019:57).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi dalam Warella dkk., 2021:15). Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Warella dkk., 2021:15). Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya berupa kepemimpinan (Mullins, 2010:373), dan disiplin kerja (Rusdiana, 2022:196).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Kepemimpinan yang berhasil ditandai dengan ciri-ciri memiliki inteligensi yang baik, memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan seluruh tugas dan kewajiban, memiliki kekuasaan, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, memiliki daya kerja yang tinggi, memiliki tingkat stres yang rendah, memiliki integritas dan kejujuran, dan memiliki kematangan emosi (George dan Jones, 2012:340). Menurut Mullins (2010:373) kepemimpinan yang efektif adalah proses dua arah yang mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian Bagis dkk., (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja (Rusdiana, 2022:196). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Disiplin kerja sangat dibutuhkan dan

hendaknya selalu mendampingi aktivitas manajemen sumber daya manusia, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Ajabar, 2020:45). Menurut Rusdiana (2022:196) salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu disiplin kerja. Hasil penelitian Solihah dkk., (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kenco Manufactur Indonesia. PT. Kenco Manufactur Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur peralatan produksi, seperti *dies, jig, checking fixture*, dan sebagainya. Jumlah karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia saat ini sebanyak 65 orang. Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi dari Muhammad Naufal Khossy selaku staf HRD bahwa kinerja beberapa karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia tergolong rendah yang ditandai dengan kuantitas pekerjaan yang tidak terpenuhi sesuai target, karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, kualitas pekerjaan yang kurang sesuai standar, serta karyawan kurang memiliki kreativitas dan kurang kooperatif. Ada juga karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia yang menilai pimpinan suka pilih kasih, dan terkesan tidak adil terhadap karyawan. Selain itu, masih ada karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia yang kurang disiplin saat bekerja yang ditandai dengan telat masuk kerja, tidak menggunakan waktu kerja secara efektif, dan kurang mematuhi peraturan perusahaan.

Tujuan dalam penelitian ini, adalah menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan atau organisasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Artinya bahwa bila aktivitas seseorang atau organisasi dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan bila sebaliknya berarti kinerja buruk (Kartono, 2019:57). Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: kemampuan, kepribadian dan minat kerja; kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan; tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku; kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai; fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan; budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif; kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja; dan disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

b. Kepemimpinan

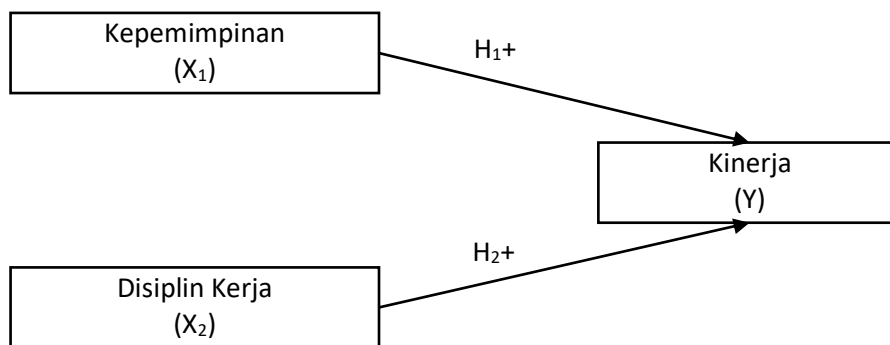
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Menurut Robbins dan Judge (2017:420) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu kinerja atau suatu tujuan.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Disiplin kerja sangat

dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2016:3).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

→ : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif adalah proses dua arah yang mempengaruhi kinerja individu (Mullins, 2010:373). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mcshane dan Glinow (2018:79) menyatakan bahwa salah satu efek kepemimpinan yang paling kuat pada kinerja pengikut (pegawai). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2022), Filbert dan Ariesa(2021), Isvandiar dan Idris (2022), Lestari dkk., (2022), serta Santoso dan Fitriyanti (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis yaitu:

H₁ : kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu disiplin kerja (Rusdiana, 2022:196). Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik (Afandi,

2016:4). Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut (Sinambela, 2016:332). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2022), Filbert dan Ariesa(2021), Isvandiari dan Idris (2022), Lestari dkk., (2022), serta Santoso dan Fitriyanti (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis yaitu:

H₂ : disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan atau organisasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan (Kartono, 2019:57). Indikator kinerja mengacu pada pendapat Kartono (2019:66), yaitu kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kualitas kerja, kreativitas, kooperatif.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau organisasi (George dan Jones, 2012:339). Indikator kepemimpinan mengacu pada pendapat George dan Jones (2012:340), yaitu inteligensi, pengetahuan yang berhubungan dengan tugas, kekuasaan, kepercayaan diri, daya kerja, tingkat stres, integritas dan kejujuran, kematangan emosi.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:11). Indikator disiplin kerja mengacu pada pendapat Afandi (2016:10), yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja,

mematuhi semua peraturan perusahaan, menyelesaikan target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

2. Analisis Data

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2018:96).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,377	0,001	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,314	0,006	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $Y = 0,377X_1 + 0,314X_2$

- $b_1 = 0,377$, bernilai positif menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin sesuai kepemimpinan yang dirasakan karyawan, maka kinerja akan semakin tinggi.
- $b_2 = 0,314$, bernilai positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin disiplin karyawan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin tinggi.

2. Hasil Uji Signifikansi

Hasil uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa,

- Nilai *p-value* kepemimpinan sebesar 0,001 ($< 0,05$) artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- b. Nilai *p-value* disiplin kerja sebesar 0,006 ($< 0,05$) artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pembahasan Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* kepemimpinan sebesar 0,377 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa jika karyawan menilai pimpinan memiliki kecerdasan yang baik dan berguna dalam memecahkan permasalahan, mengetahui apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara tugas dan kewajiban tersebut dikerjakan, memiliki kekuasaan penuh untuk mengatur dan mengambil keputusan, dan memiliki kepercayaan diri maka pemimpin dapat memotivasi bawahannya, dan pimpinan mampu bekerja dalam segala macam bentuk pekerjaan. Selain itu, pimpinan yang mampu mengendalikan stres dalam menghadapi setiap permasalahan, selalu bersikap terbuka dan transparan kepada anggotanya, serta dapat bersikap profesional dalam bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Mullins (2010:373) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah proses dua arah yang mempengaruhi kinerja individu. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mcshane dan Glinow (2018:79) yang menyatakan bahwa salah satu efek kepemimpinan yang paling kuat pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanto (2022), Filbert dan Ariesa (2021), Isvandiari dan Idris (2022), Lestari dkk., (2022), serta Santoso dan Fitriyanti (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* disiplin kerjasebesar 0,314 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positifartinya disiplin kerjaberpengaruh positifterhadap kinerja, dan $p\text{-value} < \alpha$ (0,05)artinya disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positifdan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, jika karyawan senantiasa berusaha masuk kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan, senantiasa menggunakan waktu bekerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan, tidak pernah mangkir saat bekerja, dan mematuhi semua peraturan perusahaan yang ada, maka karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Rusdiana (2022:196) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Afandi (2016:4), disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sinambela (2016:332) menyatakan bahwa disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suwanto (2022), Filbert dan Ariesa (2021), Isvandiari dan Idris (2022), Lestari dkk., (2022), serta Santoso dan Fitriyanti (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kenco Manufactur Indonesia.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bagis, F., Darmawan, A., dan Hidayah, A. 2020. The Effect of Leadership, Work Disiplin on Employee Performance trough Organizational Commitment as Mediation Variables (Case study on The Workshop Company in Purwokerto). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4 (3): 330-338.
- Filbert, A., dan Ariesa, Y. 2021. Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. Indomas Tirta Kencana Abadi. *Jurnal Mantik*, 4 (4): 2342-2347.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isvandiari, A., dan Idris, B.A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12 (1): 17-22.
- Kartono. 2019. *Kepribadian dan Politik Bank Perkreditan Rakyat*. Yogyakarta. Deepublish.
- Lestari, D., Nurita, E., dan Octavianti, S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Semesta Sakti Serpong. *ProBank: Jurnal Ekonomi dan Perbankan*, 7 (1): 117-128.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mullins, L.J. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.

- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Rusdiana, A. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Bandung: Arsad Press.
- Santoso, A., dan Fitriyanti. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS*, 4 (1): 33-40.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihah, S.M., Budiawan, A., dan Nugraha, N.M. 2021. The Influence of Autocratic Leadership and Work Discipline on Employee Performance of the "ABC" City Culture and Tourism Office. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8 (1): 29-38.
- Suwanto. 2022. The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Visionet Data Internasional Tangerang City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5 (1): 7858-7865.
- Warella, S.Y., Revida, E., dan Abdillah, L.A. 2021. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.