

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang**

**Nandha Meta K.D, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro,  
ndud\_sukamaenbass@yahoo.com**

### **Abstract**

*Work discipline and leadership are factors supporting factor for achieving good performance. PT. Pustaka Rizki Putra Semarang is a company engaged in printing, always providing the best in order to compete. Therefore, it is need of human resources with good performance. In the course of its business activities can not be separated from the problem pinangkatan employee performance by increasing work discipline and leadership. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and leadership on employee performance. Type of research is explanatory. In the study population there were 30 people and all samples used by census. Techniques of data collection using questionnaires, interviews, literature study. Data analysis method used is correlation, simple linear regression and multiple linear regression. The conclusion of this research is the discipline of work and leadership at PT. Pustaka Rizki Putra Semarang is good. Test results with SPSS shows that discipline and leadership have a significant impact on employee performance either simultaneously or partially. Suggestions can be submitted is working discipline should be more attention to the company should be increased. The conclusion of this study is compensation, work environment, workload and leadership on the Main PT Windika quite good. SPSS test result shows that the compensation, work environment, workload and leadership significantly influence job satisfaction either simultaneously or partially. The suggestion that the company should be given more attention is the level of employee discipline. For example, by giving rewards both tangible and intangible for employees to improve disciplin.*

*Keywords: Work Discipline, Leadership, Employee Performance*

### **Abstrak**

*Disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan faktor pendukung bagi tercapainya faktor kinerja yang baik. PT. Pustaka Rizki Putra Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, selalu memberikan yang terbaik agar mampu bersaing. Maka dari itu sangat membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Dalam kegiatan bisnisnya tentu saja tidak terlepas dari masalah pinangkatan kinerja karyawan dengan melakukan peningkatan disiplin kerja dan kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory. Pada penelitian terdapat populasi 30 orang dan semuanya digunakan sampel dengan cara sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepemimpinan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang tergolong baik. Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa disiplin dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Saran yang dapat disampaikan adalah disiplin kerja sebaiknya lebih diperhatikan pada perusahaan sebaiknya ditingkatkan*

*Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Keberadaan suatu perusahaan dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Potensi yang melekat pada sumber daya manusia yaitu seperti akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Potensi SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan (dalam Aditya, 2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut Robbins (1994:684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya.

Menurut A. Dale Timple (Mangkunegara, 2005:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

PT. Pustaka Rizki Putra Semarang merupakan salah satu perusahaan di Semarang yang bergerak dibidang usaha percetakan dan penerbitan khususnya buku-buku panduan ibadah dan tentang pengetahuan keislaman yang telah mengalami proses pertumbuhan dan perkembangan yang cukup pesat. Sebagai tolok ukur kemajuan PT. Pustaka Rizki Putra Semarang menggunakan daftar penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap satu tahun sekali. Kriteria penilaian kinerja pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang dilihat dari tanggung jawab terhadap pekerjaan, pencapaian target, mampu bekerja sama, semangat kerja, loyalitas, performa. Dalam penilaian kinerja karyawan dikategorikan dalam lima grade / kategori, yaitu : Grade A : Karyawan harus mempunyai kreativitas dan mampu menguasai bidang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan, Grade B: Karyawan mampu bekerja sama teamnya dan bertanggung jawab, Grade C : Karyawan yang kurang dalam pencapaian target perusahaan yang diinginkan, Grade D : Karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya dan tidak bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan, Grade E : Karyawan yang memiliki kesalahan fatal dan bermasalah.

## Kajian Teori

Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati untuk setiap karyawan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja menurut Mulianto (2006: 171) dapat didefinisikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Malayu S. P. Hasibuan, 2005:194), antara lain: (1) Tujuan dan Kemampuan; (2) Teladan Pimpinan; (3) Balas Jasa.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Menurut Farland dalam bukunya Sudarwan Danim (2004:55) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari fungsi inilah indikator dari kepemimpinan dapat dilihat. Menurut Kartini Kartono (2005:93) fungsi kepemimpinan adalah : (a) Memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya; (b) Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja; (c) Mengemudikan organisasi; (d) Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik; (e) Memberikan supervise atau pengawasan yang efisien.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Menurut Wibowo (2007:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Simamora (2003:339) mendefinisikan kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan Thomson (2002:78) mendefinisikan kinerja sebagai hasil apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, Thomson juga mengemukakan kinerja karyawan dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi perkantoran, Suranto AW (2005:59) : (a) Efektifitas dan efisien; (b) Otoritas dan tanggung jawab; (c) Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja; (d) Inisiatif dan kreativitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2007:74) yaitu sebagai berikut : (1) *Personal factor*; (2) *Leadership factor*; (3) *Team factor*; (4) *System factor*.

Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah system formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja melakukan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik pada perusahaan. Namun penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan dalam perusahaan (Mangkuprawira, 2004:223).

Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Perlu kita ketahui bahwa sebagai karyawan, mereka menginginkan adanya kesempatan promosi, memperoleh kenaikan gaji-upah-insentif-kompensasi, juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menginginkan ditempatkan pada posisi yang prestise, ingin mutasi ketempattempat pilihan mereka serta menginginkan pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan sebesar-besarnya dan seharusnya. Oleh karena itu, apabila orang akan memperoleh apa yang diinginkan orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan mereka atau perusahaan mereka (Veithzal, 2004:310).

## Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe explanatory yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 1999 : 11). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pustaka Rizki Putra Semarang melalui uji hipotesis. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008 : 115). Populasi yang digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pustaka Rizki Putra yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2008:116). Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus* dan tergolong sebagai sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini digunakan karena jumlah responden yang relatif sedikit dimana responden ini adalah karyawan PT. Pustaka Rizki Putra Semarang yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah kuesioner,

wawancara dan studi pustaka. Metode pengolahan data diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji statistik deskriptif dan uji tabulasi silang (crosstab) menggunakan program SPSS. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan PT. Pustaka Rizki Putra Semarang berada pada kategorisasi cukup tinggi yaitu sebesar 60%. Namun masih terdapat penilaian yang rendah dimana karyawan kurang mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti bekerja belum sesuai jam kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, kurang mematuhi dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor sesuai ketean perusahaan, kurang memperhatikan kehadiran di tempat kerja, masih belum menjalankan tugas sesuai tanggung jawab atau SOP.

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang berada pada kategorisasi cukup baik yaitu sebesar 63,3%. Namun masih terdapat penilaian yang kurang baik dimana seorang pemimpin kurang mampu dalam memberikan dorongan, kurang mampu dalam melakukan komunikasi, kurang mampu memberi pengawasan saat karyawan bekerja, kurang mampu dalam memberikan pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan kurang mampu melaksanakan tanggung jawabnya, kurang mampu dalam memberikan kejelasan perintah.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan PT. Pustaka Rizki Putra Semarang berada pada kategorisasi tinggi yaitu sebesar 56,7%. Namun masih terdapat penilaian yang rendah dimana karyawan kurang memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar waktu, tidak memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaan, kurang mampu berinisiatif dalam bekerja, dan kurang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai hasil yang diinginkan perusahaan.

Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.732	1.957		.885	.384
	Disiplin kerja	.550	.140	.530	3.936	.001
	Kepemimpinan	.327	.111	.397	2.948	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Menurut Prabu Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode dalam waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal maka perlu dikembangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja salah satunya disiplin.

Disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan manaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi (Sutrisno, 2009:102). Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas dan kewajibannya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi.

Disiplin kerja pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kategori cukup tinggi, artinya karyawan selalu mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti bekerja sesuai jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor sesuai ketenyuan perusahaan, kehadiran di tempat kerja, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab atau SOP. pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepemimpinan sebesar 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009:93).

Selain disiplin kerja, kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kategori cukup baik. pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2%. Hal ini dapat dilihat melalui kemampuan dalam memberikan dorongan, komunikasi yang dilakukan pimpinan, pengawasan atasan saat karyawan bekerja, kemampuan memberikan pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pimpinan terhadap tugasnya, kejelasan alasan dalam memberikan perintah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta sudah sesuai dengan teori kepemimpinan menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2007:74) yang menyatakan bahwa *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

### **Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang tergolong cukup baik. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama (simultan), dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,681 dengan demikian pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja dan kepemimpinan.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Pustaka Rizki Putra Semarang sudah cukup baik. Namun masih perlu adanya peningkatan disiplin kerja karena suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik, sehingga akan mendapatkan hasil kinerja yang baik juga dan dapat memajukan atau mengembangkan perusahaan dengan cepat. Untuk itu perusahaan bisa memberikan penghargaan baik berwujud ataupun tidak berwujud kepada karyawan yang sudah meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

Kepemimpinan yang diberikan oleh PT. Pustaka Rizki Putra Semarang sudah cukup baik. Tetapi dengan kata cukup baik itu belum cukup, karena pada sebuah perusahaan ada baiknya memiliki kepemimpinan yang baik atau sangat baik karena dengan kepemimpinan yang baik dapat mendorong karyawannya untuk memberikan hasil kinerja yang baik untuk kebaikan perusahaan. Untuk itu perusahaan sebaiknya mengadakan liburan atau rekreasi bersama agar mengurangi rasa kejenuhan dalam bekerja sehingga terjalin hubungan baik pimpinan dengan karyawannya.

### **Daftar Referensi**

- Aditya Reza, 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S. P., Drs, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Akasara
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : BPFE UNDIP
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Rafika Aditama
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2003. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada