

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL V
SEMARANG**

Ayu Rizka Safitri

Dr. Hari Susanto Nugroho, M.Si

Dr. Widiartanto, M.AB

Email: ayurizka.safitri@yahoo.com

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedharto, SH Tembalang Semarang, 50239, Phone: +622476486851

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variabel-variabel yang mempengaruhinya termasuk kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perum Perumnas Regional V Semarang merupakan salah satu perusahaan umum yang bergerak dalam bidang jasa pembangunan dan penjualan perumahan nasional. Namun masih terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang yang belum mencapai standar kinerja. Sehingga penelitian ini dapat memberikan pandangan mengenai kendala yang di alami oleh karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan tipe explanatory research dengan jumlah responden sebanyak 63 karyawan dengan teknik sampling probability sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya dampak yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berdampak dominan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat disampaikan adalah Kepemimpinan secara umum sudah

menunjukkan kondisi yang tinggi. Demi mempertahankannya, manajer perlu memberikan peluang yang lebih terbuka bagi setiap karyawan untuk berpendapat serta dalam pengambilan keputusan kerja. Disiplin kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang tinggi. Upaya untuk mempertahankan kondisi tersebut harus terus dilakukan. Dalam meningkatkan disiplin kerja agar lebih baik dan penerapannya sesuai, hendaknya perusahaan memberikan pengawasan yang lebih ketat dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACT

Human resource management plays an active role in improving employee performance through a number of variables that influence it, including the leadership, work discipline and employee performance. Perum Perumnas Regional V Semarang is one public company engaged in the construction and housing sales nationwide. However there are still some issues regarding employee performance Perum Perumnas Regional V Semarang who have not reached the standard of performance. So this study can provide a view of the constraints experienced by employees Perum Perumnas Regional V Semarang.

This research uses explanatory research type of approach by the number of respondents were 63 employees with sampling probability sampling technique. Data collection techniques in this study using a questionnaire and literature study techniques. The data obtained were analyzed quantitatively by using analytical tools such as cross table, validity, reliability, simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing by t test and F test.

The results showed that the presence of a significant and positive impact between employment and kepemimpinan discipline on employee performance. Labor discipline became one of the dominant factors that impact on employee performance. Suggestions can be submitted is the leadership in general has shown a high condition. For the sake defend, managers need to provide a more open opportunity for every employee to argue as well as in making employment decisions. Labor discipline in general have shown a high condition. Efforts to maintain these conditions should continue to be done. In order to improve better work discipline and its application accordingly, should the company give closer scrutiny in any violations committed by employees.

Keywords: leadership, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Penelitian ini didasari dari data tingkat absensi karyawan pada 3 tahun terakhir yaitu tahun 2011-2013 dan data mengenai hasil penilaian kinerja karyawan pada 4 semester pada tahun 2013 dan 2014 di Perum Perumnas Regional V Semarang. Fokus riset dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh antara Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Mathis dan Jackson (2004: 81).

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan pelaksanaan tiap fungsi organisasi perusahaan. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam mengontrol dan memberikan pengarahan terhadap pegawai. Menurut Friska (2004:1) kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Untuk mencapai hasil kerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Henry Simamora (2004:610), Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan apabila gagal memenuhi standar yang di terapkan. Akan tetapi pegawai di lingkungan Perum Perumnas Regional dalam rangka memberikan pelayanan internal administrasi sering terjadi tumpang tindih dan kadang tertunda

dikarenakan pegawai sering mangkir atau tidak berada ditempat saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Hal ini dikarenakan kurangnya fungsi pengawasan oleh pemimpin instansi tersebut serta kurangnya disiplin kerja.

Dari permasalahan yang ada dan mengingat adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja maka penulis memilih judul penelitian, **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional V Semarang ”**

KERANGKA TEORI

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Thoha (2012) adalah kemampuan mengarahkan dan mendukung. Pengarahan dirumuskan sebagai kemampuan pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah yakni untuk memerintah bawahan, memberitahu bawahan tentang apa yang seharusnya dikerjakan, dimana mengerjakan, dan melakukan pengawasan kepada bawahan. Kemampuan mendukung adalah sejauh mana seorang pimpinan mampu melibatkan dirinya dalam komunikasi dua arah, yakni mendengar, berinteraksi, dan melibatkan diri.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Rivai (2010) adalah semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang harus ditaati oleh karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Bernardin dalam Robbins (2007) adalah standar dan kriteria yang ditetapkan untuk mengukur hasil pekerjaan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008 : 93). Dalam penelitian ini di gunakan hipotesis asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan

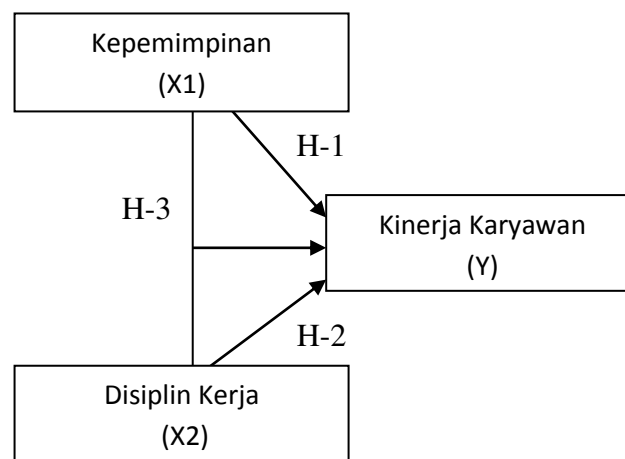
tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H 1 : Diduga ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H 2 : Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H 3 : Diduga ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1.1
Skema Hipotesis



Gambar 1.1 Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* teknik sampling jenuh dan diperoleh 64 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan statistika deskriptif dan analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda, korelasi, determinasi dan uji signifikansi menggunakan program SPSS 20.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistika diperoleh hasil jawaban hipotesis penelitian, sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Korelasi	Determinasi	Koefisien Regresi	T hitung/F hitung
Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,553	1,008	8,414
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,748	0,559	0,682	8,863
Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	0,826	0,683	0,608 0,441	65,72

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional V Semarang. Hasil koefisien korelasi disiplin kerja tergolong kedalam kategori kuat (0,60 – 0,799) dengan koefisien korelasi sebesar 0,748. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat.

Hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (*R Square*) sebesar 0,559. Hal ini berarti 55,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Sedangkan sisanya 44,1% dijelaskan oleh faktor lain selain disiplin kerja. Hasil koefisien regresi untuk disiplin kerja (X₂) sebesar 0,682, ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,682. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja , maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Signifikansi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,000. Oleh karena probabilitas variabel disiplin kerja tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%) maka koefisien regresi dari disiplin kerja adalah signifikan, sedangkan nilai t hitung ($8,863 > t$ tabel ($1,9990$)). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat dengan koefisien korelasi 0,826 dimana kategori sangat kuat 0,80 – 1,000. Apabila variabel kepemimpinan dan disiplin kerja pada Perum Perumnas Regional V meningkat, maka persepsi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari kedua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan dan disiplin kerja ternyata variabel disiplin kerja memberi pengaruh yang lebih besar daripada kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T untuk variabel disiplin kerja pada hasil uji regresi linier berganda sebesar 5,371 sedangkan kepemimpinan hanya sebesar 4,887. Dengan temuan ini diharapkan nantinya perusahaan dapat lebih berfokus pada disiplin kerja di Perum Perumnas Regional V Semarang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Perum Perumnas Regional V Semarang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Kepemimpinan di Perum perumnas Regional V Semarang dapat dikategorikan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kepemimpinan pada Perum perumnas Regional V Semarang yang menyatakan bahwa kepemimpinan tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang cukup baik. Pemimpin pada Perum Perumnas Regional V Semarang mampu membimbing, mendorong dan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan serta mampu

menciptakan suasana kerja yang kondusif. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain : kemampuan pimpinan memberikan perintah langsung dan kemampuan pimpinan memberikan sebagian kewenangannya.

- b. Disiplin kerja karyawan pada Perum perumnas Regional V Semarang dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel disiplin karyawan Perum perumnas Regional V Semarang yang menyatakan bahwa disiplin kerja baik sehingga menghasilkan kinerja yang cukup baik. Tingginya tingkat kedisiplinan karyawan disebabkan karena karyawan mau mematuhi dan memahami peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, tidak melakukan pelanggaran, bekerja secara tepat waktu dan profesional, dan tidak melakukan hal-hal yang menyebabkan terhambatnya suatu pekerjaan. Sedangkan beberapa indikator yang dinilai masih kurang antara lain : ketepatan waktu jam istirahat kerja dan intensitas tidak masuk kerja tanpa keterangan.
- c. Kinerja karyawan Perum perumnas Regional V Semarang masih memiliki indikator yang dinilai masih kurang yaitu tentang ketrampilan dalam menyelesaikan masalah, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, dan penggunaan tenaga secara efisien. Namun secara keseluruhan dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kinerja karyawan Perum perumnas Regional V Semarang yang menyatakan baik Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan yaitu kemampuan memenuhi target kerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum target waktu, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam bekerjasama dan kesediaan membantu rekan kerja serta tanggung jawab terhadap tugas di Perum perumnas Regional V Semarang adalah baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan atau disampaikan oleh penulis kepada Perum Perumnas Regional V Semarang adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan secara umum sudah menunjukkan kondisi yang tinggi. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan peluang yang lebih terbuka bagi setiap karyawan untuk mendapatkan bimbingan, terutama bagi karyawan baru. Hendaknya pimpinan lebih memberi dukungan dan dorongan dalam membimbing karyawan ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu, pimpinan harus lebih sering hadir di tempat kerja untuk dapat memper lancar komunikasi dengan karyawan serta dalam pemberian perintah langsung.
- b. Disiplin kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang tinggi. Upaya untuk mempertahankan kondisi tersebut harus terus dilakukan. Dalam meningkatkan disiplin kerja agar lebih baik dan penerapannya sesuai, hendaknya perusahaan memberikan pengawasan yang lebih ketat dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya maka manajemen perusahaan harus memberi porsi lebih besar atau lebih mengutamakan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi di perusahaan, karena pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih tinggi daripada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.