

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. Sebastian Jaya Metal

Putri Rahayu Permata Islami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: putriahayupermataislami@gmail.com

Supardi Supardi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Agus Dharmanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract. *The study aims to determine the effect of leadership on employee performance through work discipline significantly on employee performance at PT. Sebastian Jaya Metal. The approach used in this research is a quantitative approach, the sample of this study amounted to 100 employees. Data collection techniques used with questionnaire, observation and interview methods. Data analysis technique in this study uses descriptive analysis test, instrument test and hypothesis test, the result of this study indicate that leadership has a significant effect on work discipline, work discipline is significant to employee performance, leadership has a significant effect on employee performance and work discipline can mediate leadership to employee performance at PT Sebastian Jaya Metal.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sebastian Jaya Metal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh populasi karyawan pada perusahaan PT. Sebastian Jaya Metal yang berjumlah 100 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen dan uji hipotesis untuk uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Disiplin Kerja dapat memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sebastian Jaya Metal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia saat ini semakin maju, begitu pun dengan perusahaan yang harus mengikuti era globalisasi saat ini agar usaha terus berkembang dan tidak tertinggal jaman. Demikian juga dengan manajemennya yang harus bisa berkembang untuk tetap bisa mencapai tujuan bagi perusahaannya. Untuk meningkatkan kinerja, sebuah organisasi tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal, metode kerja, material, dan bahan baku tetapi yang paling utama adalah faktor tenaga kerja yang dalam hal ini adalah manusia (Giyanti et al., 2020). Sumber daya manusia adalah salah satu bidang yang tidak dapat diabaikan dan harus diperhatikan dalam perusahaan. Maka akan terasa sulit jika perusahaan beroperasi dengan

benar dan normal, jika kekurangan sumber daya manusia atau jika sumber daya manusianya kurang baik (Priyono et al., 2018).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif di era globalisasi saat ini, oleh karena itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan ukuran pencapaian berhasil atau tidaknya pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah perusahaan bebaskan kepadanya (Supardi & Wibawa, 2022).

PT. Sebastian Jaya Metal merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif pembuatan dies jig dan komponen kendaraan bermotor. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan, peneliti menemukan fenomena masalah pada PT. Sebastian Jaya Metal. Masalah yang peneliti temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja dan kepemimpinan.

Kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal diduga menurun karena adanya kurang kedisiplinan karyawan seperti data kehadiran, taat atau tidaknya seorang karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan disiplin merupakan bagian dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting dikarenakan semakin baik kedisiplinan, semakin baik juga hasil kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja merupakan kiat agar tercapainya tujuan perusahaan dengan disiplin yang sistematis berarti pegawai mengeti dan sanggup melakukan tugasnya dengan baik (Muslimat & Wahid, 2021). Hasil penelitian Rialmi (2020) mengatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Worang & Runtuwene (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan sehingga bagaimana cara pemimpin memimpin suatu perusahaannya akan menjadi tolak ukur bagaimana suatu perusahaan berjalan. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dalam kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri (Kasmir, 2022). Permasalahan kepemimpinan perusahaan yaitu masih belum optimalnya kepemimpinan yang diterapkan kepada bawahan. Menurut Bukit et al., (2019) Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Ariski. P (2023) menyatakan hasil penelitiannya bahwa Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan

secara langsung. Beberapa penelitian terdahulu fokus meneliti secara signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini mencoba menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja sebagai mediator pada hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menerapkan analisis data melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik pengambilan data berupa kuesioner dari responden yang berjumlah 100 karyawan PT. Sebastian Jaya Metal. Kuesioner yang disebarkan kepada karyawan berupa pernyataan terkait indikator pervariabel dengan menggunakan skala penilaian 1-5 yang menggambarkan persepsi karyawan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Adapun untuk indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama (Sudaryo et al., 2019). Indikator yang mengukur variabel disiplin kerja pada penelitian ini adalah Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, Ketaatan pada standar, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Etika bekerja (Baiti et al., 2020). Sedangkan kepemimpinan diukur menggunakan indikator Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosional (Priyono et al., 2018). Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan uji analisis data menggunakan uji instrumen penelitian dilanjutkan uji hipotesis, dan uji analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penerapan analisis data disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X)	X.1	0,824	0,1966	Valid
	X.2	0,812	0,1966	Valid
	X.3	0,850	0,1966	Valid
	X.4	0,739	0,1966	Valid
	X.5	0,553	0,1966	Valid
	X.6	0,810	0,1966	Valid
	X.7	0,756	0,1966	Valid
	X.8	0,720	0,1966	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26

Pada tabel 1 diatas hasil dari uji validitas pada variabel Kepemimpinan (X) telah memiliki hasil yang valid sesuai dengan dasar uji validitas yakni hasil pengujian tersebut keseluruhan item memiliki r hitung > r tabel

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,706	0,1966	Valid
	Y.2	0,731	0,1966	Valid
	Y.3	0,784	0,1966	Valid
	Y.4	0,717	0,1966	Valid
	Y.5	0,807	0,1966	Valid
	Y.6	0,805	0,1966	Valid
	Y.7	0,758	0,1966	Valid
	Y.8	0,635	0,1966	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26

Pada tabel 2 diatas hasil dari uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan(Y) telah memiliki hasil yang valid sesuai dengan dasar uji validitas yakni hasil pengujian tersebut keseluruhan item memiliki r hitung > r tabel

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Z)	Z.1	0,749	0,1966	Valid
	Z.2	0,562	0,1966	Valid
	Z.3	0,809	0,1966	Valid
	Z.4	0,679	0,1966	Valid
	Z.5	0,682	0,1966	Valid
	Z.6	0,846	0,1966	Valid
	Z.7	0,667	0,1966	Valid
	Z.8	0,803	0,1966	Valid
	Z.9	0,749	0,1966	Valid
	Z.10	0,747	0,1966	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26

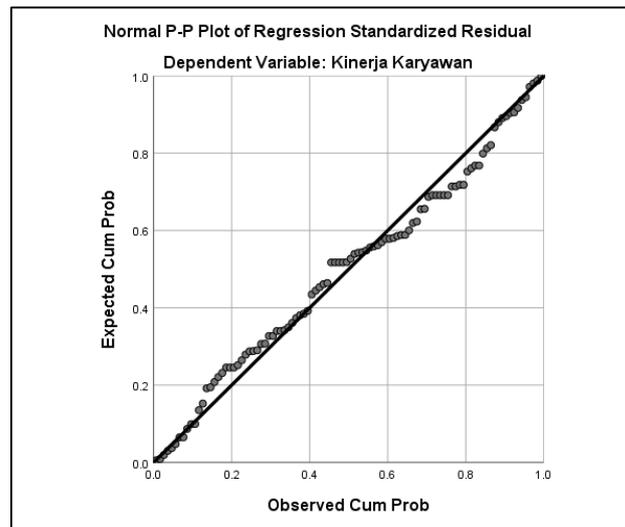
Pada tabel 3 diatas hasil dari uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (Z) telah memiliki hasil yang valid sesuai dengan dasar uji validitas yakni hasil pengujian tersebut keseluruhan item memiliki r hitung > r tabel

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,891	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,897	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26

Pada tabel 4 diatas Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Maka pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel dan layak dipakai untuk menguji.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data

Pada gambar 1 dalam grafik *normal p-plot* diatas disimpulkan bahwa adanya persebaran yang mengikut garis diagonal, sehingga model p-plot ini sudah sesuai dengan asumsi normalitas dan telah memenuhi asumsi normalitas tersebut.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.
Kepemimpinan (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)	6.545	1,984	0,000
Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	8,797	1,984	0,000
Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	3.468	1,984	0.000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu hipotesis pertama (H_a diterima) artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Sebastian Jaya Metal dengan nilai p-value sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha$ sebesar 0,05.

Kepemimpinan mempunyai potensi untuk meningkatkan disiplin kerja, menurut temuan penelitian ini, yang sejalan dengan temuan Bukit et al., (2019). Sehingga penelitian ini telah menjawab pernyataan tersebut bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan disiplin kerja. Pimpinan akan membantu dan memberikan jalan keluar kepada karyawan PT. Sebastian Jaya Metal sehingga karyawan merasa dihargai oleh pimpinan. Dengan begitu, tingkat disiplin kerja mereka akan tetap terjaga sesuai dengan peraturan perusahaan.

Hipotesis 2

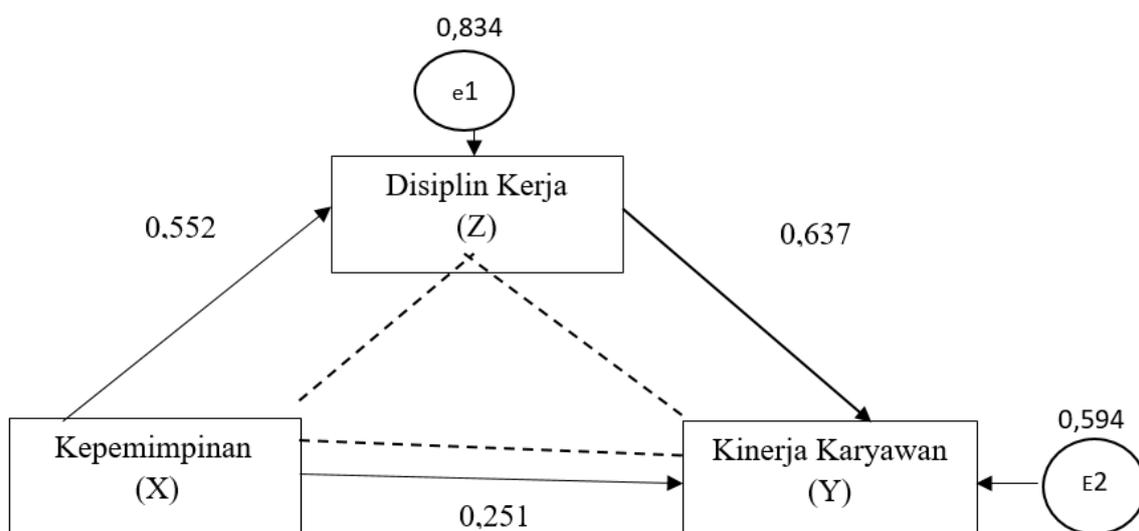
Hipotesis kedua (H_a diterima) variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal menurut hasil penelitian dengan $p\text{-value } 0,000 < \text{nilai } \alpha$ sebesar 0,05).

Temuan penelitian ini menguatkan temuan Rialmi, (2020) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya Worang & Runtuwene, (2019) tidak menemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM di Kota Tomohon. Temuan ini memperkuat bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. pada variabel disiplin kerja menemukan bahwa PT. Sebastian Jaya Metal telah menerapkan tata tertib untuk memastikan karyawannya merasa nyaman bekerja di lingkungan perusahaan. Peraturan tersebut antara lain selalu tepat waktu dan mengenakan pakaian seragam yang sudah ditetapkan. Dengan begitu, kinerja mereka terus meningkat dan antar karyawan mampu bekerja sama dengan baik.

Hipotesis 3

Hipotesis ketiga (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal menurut hasil penelitian dengan $p\text{-value}$ sebesar $0,001 < \text{nilai } \alpha$ sebesar 0,05.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan Audi & Ariyanto, (2021) bahwa gaya kepemimpinan pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Karyawan selalu menjaga hasil mutu kerja melalui kerja sama tim yang baik. Dengan begitu akan memperkuat penilaian pimpinan terhadap hasil kerja yang akan dihasilkan karyawan serta kepedulian pimpinan.



Hipotesis 4

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil dibandingkan pengaruh total dengan nilai $0,351 < 0,602$. Dengan demikian hipotesis 4 diterima karena disiplin kerja merupakan variabel mediasi antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Hal ini dapat terjadi berdasarkan hasil pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu semakin besar tingkat peduli kepemimpinan dengan selalu ketersediaan dan rasa ingin membantu yang di berikan pimpinan kepada karyawan maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan tentu saja karyawan akan selalu menaati peraturan perusahaan. Maka dari itu, akan terciptanya kinerja-kinerja karyawan yang sangat baik untuk dapat membangun kerja sama yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta Kepemimpinan mampu dimediator melalui disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sebastian Jaya Metal. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sebastian Jaya Metal dapat secara langsung dengan meningkatkan kepemimpinan maka harus dibarengi dengan peningkatan disiplin kerjanya.

Keterbatasan penelitian ini yaitu tidak mendapatkannya data penurunan kinerja karyawan secara kuantitatif dari pihak perusahaan dan pihak perusahaan hanya memberikan informasi ada penurunan kinerja karyawan. Saran untuk perusahaannya adalah pimpinan perlu melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan untuk membuat mereka termotivasi dan dapat mengembangkan kinerja mereka, karyawan dapat mengerjakan tugas yang mereka kerjakan dengan penuh perhitungan, dimana hal tersebut penting untuk melihat bagaimana hasil kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan. Maka untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Audi, M. R., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Can. J. Chem*, 4, 87.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Giyanti, D., Setyowati, N. W., & Dharmanto, A. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2451–2452.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)* (1st ed.). PT RajaGraindo Persada.
- Muslimat, A., & Ab wahid, H. (2021). Jurnal Disiplin Kerja 3. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 121–127. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121963>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Putu Ayu Ariski. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Kepatuhan, Kerjasama Dan Informasi Perkarantinaaan, Badan Karantina Pertanian. *Imwi*, 6.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4866>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Nunung Ayu Safitri. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Supardi, S., & Wibawa, T. S. (2022). Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(1), 27. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i1.2065>
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon*. 8(2), 10–16.