



ECONOMIC DEVELOPMENT PROGRESS

EISSN :

www.journal.stie-binakarya.ac.id

Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera

Fikri Arizal Siregar¹, Sarwoto², Rakhmawati Purba³

STIE Bina Karya Tebing Tinggi^{1,2,3}

E-mail: Fikriazrialsiregar123456@gmail.com¹, sarwotohisyam@gmail.com²,
rakhmawati@stie-binakarya.ac.id³

ABSTRACT

The research was conducted on 31 employees of CV. Kurnia Alam Sejahtera in Tebing Tinggi City. The limited number of employees is able to achieve the company's target and the company becomes stable. Accepted leadership and employee discipline are interesting things to research on the object. The quantitative approach becomes interesting to answer the alleged hypothesis supported by SPSS 25.00. The results of the study answer the positive and unidirectional influence between the independent variable and the dependent variable.

Keywords: transformational, disiplin, performance, employer

ABSTRAK

Penelitian dilakukan terhadap 31 karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera Kota Tebing Tinggi. Jumlah karyawan yang terbatas mampu mencapai target perusahaan dan perusahaan menjadi stabil. Kepemimpinan yang diterima dan disiplin karyawan menjadi hal menarik untuk diteliti pada objek. Pendekatan kuantitatif menjadi menarik untuk menjawab dugaan hipotesis didukung oleh SPSS 25.00, Hasil penelitian menjawab pengaruh yang positif dan searah anatar variabel bebas dengan variabel terikat.

Kata kunci : transformasional, disiplin, kinerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia disebut juga personalia memiliki peran sangat penting dengan menunjukkan aturan tentang hubungan antara manusia dengan pekerjaan yang dilakukan. Produktifitas menjadi tujuan utama personalia melalui pemaksimalan sumber daya manusia yang unik. CV. Kurnia Alam Sejahtera adalah distributor berbagai jenis produk seperti Hatari, Tango dll. Usaha ini berlokasi di kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara. CV. Kurnia Alam Sejahtera masih tergolong perusahaan kecil yang hanya mempunyai 31 orang pekerja. Berikut daftar jumlah karyawan beserta jabatannya :

Tabel 1 Daftar Jabatan dan Jumlah Karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera Kota

Tebing Tinggi

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	Marketing	Sales TO Sales Motoris
3	Administrasi	Input Chasier
4	General	Driver Helper Cleaning Service
Total		31

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari tabel 1 menggambarkan total seluruh karyawan bekerja pada CV. Kurnia Alam Sejahtera adalah berjumlah 31 orang beserta managernya. Namun CV. Kurnia Alam Sejahtera memiliki struktur organisasi yang baik dan terstruktur sehingga para karyawan dituntut harus profesional dan mampu menjalankan tugas dengan maksimal, karena pihak perusahaan memberikan jaminan dan motivasi kepada setiap karyawannya agar bekerja maksimal dan efisien. Motivasi yang diberikan perusahaan mencakup transportasi dan jaminan kesehatan.

Optimalisasi capaian kinerja secara otomatis optimalisasi capain tujuan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah ukuran hasil secara kualitas dan kuantitas pekerja sesuai beban tanggung jawabnya. Menurut penelitian terdahulu (Sabdo Teguh Prakoso, 2016) kepemimpinan tranformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan trnaformasional lebih mudah mengarahkan anggota organisasi sebab mudah memunculkan kepercayaan, memunculkan kebanggaan dan membangun loyalitas (Wijonarko, 2016).

Namun berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera Kota Tebing Tinggi terhadap manejernya, mereka menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan manajernya sudah baik dan dapat membangun serta mendorong kinerja para karyawan agar dapat lebih maksimal dalam bekerja. Target berbanding capaian sebagai kinerja disajikan tabel berikut.

Tabel 2 Realisasi Penjualan CV. Kurnia Alam Sejahtera Dari Bulan Juli – Desember 2021

No	bulan	Target Penjualan		Realisasi penjualan	
		Tango	AS W	Tango	AS W
1	Juli	200.000.000	240.000.000	247.135.000	259.152.000
2	Agustus	200.000.000	240.000.000	242.749.000	258.355.000
3	September	200.000.000	240.000.000	241.241.000	256.983.000
4	Oktober	200.000.000	240.000.000	233.578.000	251.970.000
5	November	200.000.000	240.000.000	231.420.000	246.343.000
6	Desember	200.000.000	240.000.000	227.189.000	245.550.000

Sumber : data diolah, 2022

Tabel 2 menggambarkan hasil penjualan atau omset yang di dapat karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera mencapai target dalam 6 (enam) bulan terakhir. Namun jika dilihat

dari tingkat penjualan atau omset yang di dapat karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera mengalami penurunan setiap bulannya, sehingga kinerja karyawan tergambar kurang optimal untuk mencapai omset penjualan.

Penelitian terdahulu (Permana Angrian, 2017) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Didipln kerja tuntutan utama bagi perusahaan sebab disiplin kerja menjadi dasar untuk ektifitas yang lain. Kedisiplinan menyediakan ruang waktu yang cukup bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara otomatis akan mendoorng tercapai target tertentu susai harapan perusahaan. Kecukupan waktu diawali dari disiplin mulai pekerjaan tepat waktu dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu pula.

Wawancara dan pengamatan karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera Kota Tebing Tinggi menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan, rendahnya kedisipilinan karyawan dilihat ditabel berikut.

Tabel 3 Tingkat Keterlambatan Karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera Agustus – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan
Agustus	31	22 Hari	21 Karyawan
Septemb er	31	22 Hari	27 Karyawan
Oktober	31	21 Hari	29 Karyawan
Novemb er	31	22 Hari	36 Karyawan
Desembe r	31	23 Hari	42 Karyawan

Sumber : data diolah, 2022

Dari tingkat keterlambatan bulan Agustus sebesar 22 hari sampai akhirnya pada bulan Desember 2021 jumlah keterlambatan sebesar 42 Karyawan yang meningkat secara berkala tiap bulannya. Peningkatan tingkat keterlambatan karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan, sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja para karyawan CV. Kurnia Alam Sejahtera Kota Tebing Tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2018) yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menjadi ilmu tersendiri guna mengatur orang-orang didalam perusahaan sehingga disebut juga personalia. Manusia yang diatur memiliki sifat yang unik dengan demikian membutuhkan seni guna mengaturnya demi pencapaian produktifitas secara efektif dan efisien. Didalam fungsinya SDM juga mengatur hubungan pekerja dan pekerjaan, memberi imbalan guna tercapai tujuan seimbang antara pekerja, perusahaan dan masyarakat.

Produktifitas diukur dari capaian kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2016). Ukuran kualitas dan kuantitas tidak terlepas dari peran dan tanggung jawab karyawan sesuai deskripsi pekerjaan. Penting bagi perusahaan untuk menjaga pencapaian kinerja dalam bingkai waktu yang ditetapkan atau efektif. Efektifitas waktu menjadi ukuran tambahan yang baik bagi capaian kinerja. Bersamaan dengan efektifitas, efisiensi juga menjadi ukuran tambahan capaian kinerja yang baik.

Banyak sebab tercapainya target kinerja karyawan diantaranya adalah pemimpin yang mengendalikan perusahaan. Kemampuan pemimpin mengelola sumber daya manusia

dengan keunikan manusia itu menjadi kekuatan tersendiri. Kepemimpinan yang berhasil mampu membawa anggotanya mencapai tujuan organisasi dengan keterbatasan. Penggunaan wewenang yang terukur, memberikan arahan yang tidak tercatat dalam peraturan menunjukkan kemampuan kepemimpinan (Hasibuan, 2018). Efektifitas dan efisiensi pimpinan juga menentukan keberhasilan kepemimpinan dalam capaian target kinerja karyawan. Kesepahaman antara karyawan dan pimpinan menjadi kesatuan pencapaian.

Kedisiplinan dan konsistensi karyawan membangun kesepahaman pentingnya pencapaian kinerja sesuai target kerja. Disiplin tidak hanya kehadiran namun penggunaan waktu selama jam kerja dan mengakhiri pekerjaan. Bentuk disiplin lain selain waktu adalah disiplin penggunaan sumber daya lain seperti kepatuhan terhadap ketaatan peraturan menjadi penting guna menjaga stabilitas perusahaan untuk jangka waktu panjang. Berikutnya memahami etika pergaulan dalam organisasi secara patuh juga membangun budaya disiplin dan nilai penting mencapai kinerja secara berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dilakukan terhadap 31 karyawan yang menjadi responden. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh dan menggunakan data primer. Analisa akan dilakukan mulaitahapan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi dan uji hipotesis parsial serta simultan. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Memastikan instrument penelitian menggunakan ukuran validitas dan reliabilitas instrument. Hasil analisa data memberikan gambaran semua pernyataan valid. Sebab semua pernyataan dalam kuesioner valid, pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil analisa menggambarkan semua pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden reliabel dan stabil digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji asumsi klasik

Asumsi klasik digunakan untuk melihat normalitas data, multikolinearitas dan heterokedasitas, hasilolahan data sbb :

Tabel 4 Uji normalitas data

N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96293716
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,118
	Negative	-,133
Test Statistic		,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,177 ^{c,a}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,581 ^e
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,352
	Upper Bound	,809

sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 4 menggambarkan data berdistribusi normal dengan indikator *lower bound* diatas 0,05, padatabel terlihat lower bound sama dengan 0,352.

Tabel 5 Uji multikolinieritas variabel

	Correlations	Collinearity Statistics
--	--------------	-------------------------

Model	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.508	.386	.328	.941	1.063
DISIPLIN KERJA	.527	.414	.356	.941	1.063

sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 5 menggambarkan variabel yang diteliti tidak terindikasi hubungan multikolinearitas tolerancemasing-masing berada diatas 0,1 dan VIF diatas 1,0.

Tabel 6 Uji heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,101	1,067		4,782	,000
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,009	,061	,025	,154	,879
DISIPLIN KERJA	,206	,047	,190	1,304	,198

Sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 6 menggambarkan signifikansi setiap variabel diatas 0,05, kepemimpinan 0,879 dan disiplin 0,198.

Regresi linier berganda

Ukuran kemampuan menjelaskan variabel bebas digunakan tabel regresi linier berganda sbb:

Tabel 7 Regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	5,101	1,067	
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,009	,061	,025
DISIPLIN KERJA	,206	,047	,190

sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 7 menggambarkan formulasi regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, persamaannya menjadi : $Y = 5,101 + 0,009X_1 + 0,206X_2$. Konstanta sama dengan 5,101 menjelaskan jika kepemimpinan dan disiplin sama dengan 0 maka kinerja bernilai 5,101. Kemampuan kepemimpinan naik satu satuan kinerja ikut naikbesarnya 0,009 dan disiplin naik sebesar satu nilai diikuti kinerja besarnya 0,206. Kenaikan terjadi menggunakan asumsi satu variabel berubah variabel lain tetap.

Tabel 8 Koefisien determinan

	Std.	Change Statistics
--	------	-------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.712 ^a	.507	.471	.99673	.507	14,379	2	28	.000

Sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 8 menggambarkan adjusted R square bernilai 0,471 (47,1%) kepemimpinan dan disiplin menjelaskan kinerja sebesar 47,1% dan variabel lain menjelaskan kinerja nilainya sama dengan 52,9%.

Uji Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan dan memastikan hipotesis digunakan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 9 Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.070	2.179		3.244	.003
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.340	.125	.422	2.731	.011
DISIPLIN KERJA	.246	.096	.396	2.565	.016

Sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 9 menggambarkan pengaruh positif kepemimpinan kepada kinerja karyawan senilai 0,011 dibawah nilai 0,05 dan disiplin senilai 0,016 dibawah nilai 0,05 serta bentuk pengaruhnya searah.

Tabel 10 Uji simultan

Model	Squares	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,570	2	14,285	14,379	.000
	Residual	27,817	28	,993		
	Total	56,387	30			

sumber : data diolah tahun 2022

Tabel 10 menggambarkan pengaruh positif variabel-variabel bebas secara serentak terhadap kinerja dengan signifikansi dibawah 0,05.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan karyawan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukan nilai signifikansi dibawah nilai signifikansi model 0,05. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan sebab signifikansi dibawah signifikansi model 0,05.

REFERENSI

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau:

Zanafa Publishing.

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja. 2(1), 45-54.
- Ariany, Deasy. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan. 2(1), 24-29.
- Daryanto, Bintoro dan. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2016. *Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II*. Edisi Keli. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Hartatik, Puji, Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartimbul Ginting, Nembah F. 2016. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: CV Yrama Widya.
- Hartono, Jogiyanto. 2016. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat. 2018. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nurhayati, R. Supomo dan Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Permana, Angrian. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Serang. 1(1), 3-8
- Purnaya, I. Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi i. Yogyakarta: Andi.
- Putra, Putu, Darmawan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 31-33
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Prilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sabdo, Teguh, Prakoso. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara. 3(1), 41-44.
- Sanusi, Rossi. 2016. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke. Jakarta: Selemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- Titi, Sari. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. 1(1), 3-5.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers