

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PEMASARAN DAN PENJUALAN PT INTI BANDUNG

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MARKETING AND SALES DIVISION PT INTI BANDUNG

Teuku Bagas Alfaridzi¹, Devilia Sari²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

alfaridzibagas@student.telkomuniversity.ac.id¹, devilia@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut didasari dengan adanya penurunan performance karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu faktornya dalam penurunan kinerja adalah beberapa perilaku atasan yang tidak mencerminkan kepemimpinan dan karyawan juga yang mencerminkan disiplin kerja yang baik dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran Dan Penjualan PT INTI Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran Dan Penjualan PT INTI Bandung.

Kata kunci : *kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Abstract

This research is motivated by problems related to how companies can improve employee performance so that they can support the success of achieving company goals. The problem is based on the decrease in employee performance which has an impact on the company's performance. One of the factors in the decline in performance is some of the behavior of superiors that does not reflect leadership and employees also reflect good work discipline at work.

This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance at the Marketing and Sales Division of PT INTI Bandung. The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type.

Based on the results of the study showed that leadership and work discipline had a significant partial and simultaneous effect on employee performance at the Marketing and Sales Division of PT INTI Bandung.

Keywords: *leadership, work discipline, employee performance*

1. Pendahuluan

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting dari pada sumber daya yang lain. Dengan memiliki sumber daya yang unggul perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi saat ini. Oleh sebab itu, di PT INTI Bandung seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, kepemimpinan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting dalam meningkatkan performansi perusahaan, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan PT INTI Bandung, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang

melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan karyawan divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung.
4. Untuk mengetahui secara prsial dan simultan adakah pengaruh kepemimpinan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non probability sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 38 responden karyawan pada Divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

[1] Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.2 Kepemimpinan

Menurut (Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang- orang mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. [2]

[3]

2.3 Disiplin Kerja

[3] Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

[6] Dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1) Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.

2) Absensi

b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1) Ketelitian

2) Perhitungan

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

1) Menatati peraturan dan pedoman kerja

2) Tanggung jawab

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- 1) Kepatuhan
- 2) Kelancaran

e. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- 1) Suasana harmonis
- 2) Saling menghargai

2.4 Kinerja Karyawan

[5] Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati Bersama.

[4] Berikut beberapa dimensi dan indikator kinerja, diantaranya :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 1) Kecepatan
- 2) Kemampuan

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian
- 3) Hasil kerja

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 1) Hasil kerja
- 2) Mengambil keputusan

d. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- 1) Jalinan kerja sama
- 2) Kekompakan

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

- 1) Kemandirian
- 2) Bekerja tanpa pengawasan.

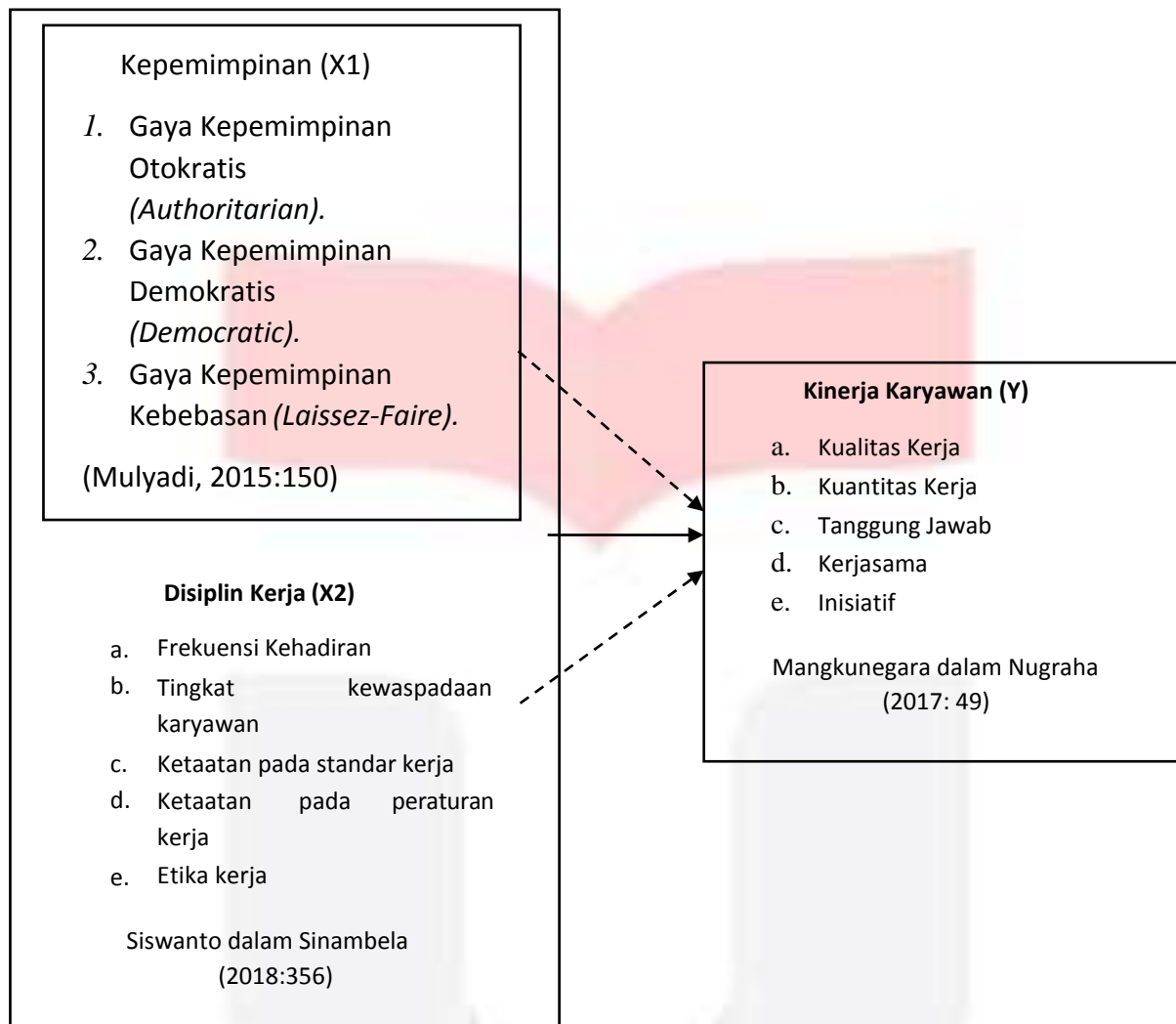
2.5 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Ini Isi gas ya

2.6 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Menurut Syarkani (2017:365) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

3. Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 38 responden karyawan pada Divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berusia lebih dari >25- 30 tahun, dan memiliki tingkat Pendidikan terakhir S1. Dengan persentase laki-laki sebanyak 60% dan perempuan 40%.

3.2 Analisis Deskriptif

Variabel kepemimpinan secara keseluruhan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori “Baik”. Dengan persentase sebesar 80,02%. Dengan persentase tersebut, artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kerja karyawan pada Divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung yang didalamnya terdapat dimensi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa berada pada kondisi yang baik.

Variabel disiplin kerja secara keseluruhan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori “Baik”. Dengan persentase sebesar 82,42%. Dengan persentase tersebut, artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan karyawan pada Divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung yang didalamnya terdapat dimensi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja berada pada kondisi yang baik.

Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori “Baik”. Dengan persentase sebesar 83,44%. Maka dengan persentase tersebut, artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran dan Penjualan PT INTI Bandung yang didalamnya terdapat dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif berada pada kondisi yang baik.

3.3 Uji Normalitas

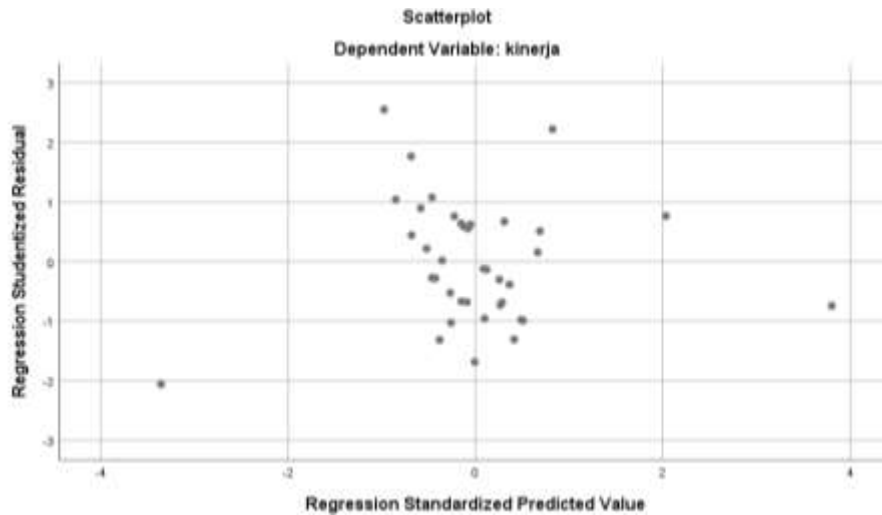
Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08554137
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.066
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Pada Tabel terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikansi (0,05), dengan kata lain residual berdistribusi normal.

3.4 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah angka 0 maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas (asumsi homoskedastisitas terpenuhi).

3.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.735	4.262	-.407	.686		
	kepemimpinan	.266	.067	.498	.000	.721	1.386
	disiplin kerja	.435	.141	.388	.004	.721	1.386

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 25 sebagai berikut. Terlihat bahwa nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 berarti tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

3.5 Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.735	4.262	-.407	.686
	kepemimpinan	.266	.067	.498	.000
	disiplin kerja	.435	.141	.388	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.6, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -1,735 + 0,266 \text{ Kepemimpinan} + 0,435 \text{ Disiplin Kerja}$$

Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -1,735, diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada (bernilai nol) maka telah terdapat nilai proses kinerja karyawan (Y) sebesar -1,735 poin.
- 2) Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,266, diartikan apabila variabel disiplin kerja bernilai tetap, maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,266 poin.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,435, diartikan apabila variabel kepemimpinan bernilai tetap, maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,435 poin

3.7 Uji Parsial

Tabel 4. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.735	4.262		-.407	.686
	kepemimpinan	.266	.067	.498	3.970	.000
	disiplin kerja	.435	.141	.388	3.098	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (3,970) > t_{tabel} (2,028)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (3,098) > t_{tabel} (2,028)$ dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.8 Uji Simultan

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.941	2	267.471	26.575	.000 ^b
	Residual	352.261	35	10.065		

Total	887.202	37			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa:

Variabel Bauran Promosi (X) memiliki nilai $F_{hitung} (26,575) > F_{tabel} (3,27)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.9 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.580	3.17248

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,777 dan R square (R^2) adalah 0,603. Cara untuk menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,777)^2 \times 100\% \\
 &= 60,3\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 60,3%, sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung, dapat diberikan kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik.
- b. Disiplin kerja divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik.

- c Kinerja karyawan divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik.
- d Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung.
- e Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung.
- f Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi pemasaran dan penjualan PT Inti Bandung.

REFERENSI

- [1] Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Ariviana, R. M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung*.
- [3] Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [4] Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Sandy, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati*.
- [6] Zainal, V. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- [7] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- [8] Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015 187-195).