

## **KINERJA KARYAWAN PT INDO MITRA PRATAMA DIPENGARUHI OLEH KEPEMIMPINAN MELALUI DISPILIN KERJA**

**Aliya Ismawati <sup>1)</sup> dan Eddy Sanusi. S <sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE. UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [eddy.sanusi23@gmail.com](mailto:eddy.sanusi23@gmail.com)

***Abstract:** This study aims to analyze the influence of leadership on employee performance through work discipline of PT. Indo Mitra Pratama. Analysis method using path analysis. The results of the intervening or mediation test show that the calculation can show that the value of the indirect effect through work discipline is smaller than the direct effect of leadership on employee performance. With these results it can be concluded that the work discipline variable is not capable of being a variable that mediates the influence of leadership on employee performance: a case study of PT. Indo Mitra Pratama.*

***Keywords:** Employee performance, leadership, work discipline*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting sebagai akhir dari semua aktivitas organisasi, karena dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat kemampuan, keberhasilan proses kerja yang dilakukan organisasi apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum. Dalam sebuah organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi kemajuan ataupun pencapaian tujuan, organisasi tidak akan mencapai tujuan tanpa adanya peran dari individu-individu yang ada di dalam sebuah organisasi atau biasanya disebut karyawan. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi haruslah dikelola dengan efektif dan efisien. Kerja bukan merupakan suatu kegiatan mencari nafkah belaka namun kerja menjadi bagian dari definisi individu mengenalkan dirinya kepada pihak lain, sehingga individu dapat meningkatkan aktualisasi dirinya. Sehingga kinerja yang dimiliki oleh karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan tersebut.

PT Indo Mitra Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor interior seni pekerjaan kayu dan furniture interior yang membutuhkan individu yang mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan usahanya agar tetap bertahan dalam persaingan yang ketat dan tercapainya tujuan. Untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan PT. Indo Mitra dengan maksimal perlu adanya kedisiplinan yang baik agar meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu aset yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan kinerja yang baik setara dengan kinerja yang optimal, kinerja karyawan merupakan salah satu aset bagi perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Selanjutnya, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan.

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan tergantung pada karyawan dan pemimpin bekerja sama. Pemimpin harus mampu menggerakkan sekelompok pekerja. Dalam

membina karyawan yang telah ada pada suatu perusahaan, maka di perlukan peranan pemimpin yang mampu mengembangkan potensi karyawan serta kinerjanya. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan terutama saat sekarang ini semua harus terbuka dan transparan, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan berusaha menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja akan menjamin kelangsungan ketertiban dan kelancaran operasional sebuah organisasi guna mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan dikenakan disiplin kerja, yang memerlukan penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan praktek manajemen yang menjalankan standar organisasi dalam suatu perusahaan secara teratur untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan organisasi yang menguntungkan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kinerja karyawan yang besar, maka organisasi telah membentuk mental para karyawan agar menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar-benar sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin kerja adalah proses mengevaluasi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan instansi. Kinerja akan dipengaruhi atau dipengaruhi oleh pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Ketika seorang pegawai yang buruk menjalankan disiplin kerja, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan PT Indo Mitra Pratama dipengaruhi oleh kepemimpinan melalui disiplin kerja.

## LANDASAN TEORI

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Ukuran kinerja pada karyawan dapat dinilai berdasarkan pada beberapa lama waktu karyawan tersebut dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan nilai apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut ditentukan oleh berbagai faktor yang ada, faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri maupun luar karyawan tersebut. Berikut ini adalah pengertian kinerja menurut beberapa ahli.

Mangkunegara (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang artinya kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Torang (2014), kinerja adalah

kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. yaitu efisiensi pada ruang lingkup terhadap kualitas dan kuantitas yang dimiliki individu atau kelompok berpedoman pada standar metode kerja yang telah ditetapkan atau berlaku pada organisasi.

Wilson, (2012), kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai (2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mewujudkan tujuan organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) antara lain: 1) Kemampuan dan keahlian; Kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. 2) Pengetahuan; Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. 3) Rancangan kerja; Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. 4) Kepribadian; Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan. 5) Motivasi kerja; Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. 6) Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. 7) Gaya kepemimpinan; Gaya atau cara seseorang pemimpin dalam mengatur bawahannya. 8) Budaya organisasi; yaitu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. 9) Kepuasan kerja; Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan. 10) Lingkungan kerja; Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja. 11) Loyalitas; Kesetiaan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan. 12) Komitmen; Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan. 13) Disiplin kerja; Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Menurut Mangkunegara (2018), indikator kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas; Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas; Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan. 3) Pelaksanaan tugas; Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4) Tanggung jawab; Yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok agar dapat mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kemampuan pemimpin yaitu kemampuan seseorang dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Seseorang yang memunyai posisi sebagai pemimpin dalam suatu organisasi mengembang tugas untuk melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan atau *leadership* adalah kegiatannya.

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Yaitu Pemimpin merupakan seseorang yang bertugas untuk mengarahkan mengenai apa yang harus dikerjakan dengan bawahannya dan memberitahu tanggung jawab yang harus dilakukan seorang karyawan. Sejalan dengan Martinis dan Maisah (2012), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Kartono (2018), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, yang artinya bahwa kepemimpinan memiliki wewenang untuk mengendalikan segala aktivitas dan pekerjaan bawahannya dan juga dapat memberi arahan untuk apa yang harus kerjakan. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan kepemimpinan ialah sebagai progress mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Artinya kepemimpinan memegang wewenang untuk mengarahkan dan mempengaruhi segala aktivitas karyawan untuk segala tugas pekerjaannya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi pemimpin itu tidak mudah, banyak hal-hal atau syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki. Jadi hakikat kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pihak lian, maka keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2013), yaitu: 1) Fungsi instruksi; Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. 2) Fungsi konsultasi; Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai

mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. 3) Fungsi partisipatif; Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun 36 dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. 4) Fungsi delegasi; Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. 5) Fungsi pengendalian; Fungsi pengendalian; Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2016) adalah: 1) Kemampuan analisis; Yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan. 2) Keteladanan; Yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal. 3) Rasionalitas dan objektivitas; Yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif. 4) Intruksi kerja; Yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep. 5) Kemampuan mendengar saran; Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari otoriter. 6) Keterampilan berkomunikasi; Yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan. 7) Pembagian tugas; Yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas. 8) Ketegasan dalam bertindak; Yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

### **Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dalam sebuah organisasi, kepatuhan individu-individunya sangat diperlukan agar pedoman yang dibuat dipahami, lugas, adil baik untuk otoritas yang paling tinggi maupun pekerja yang paling kecil. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin dukungan permintaan dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga diperoleh hasil yang ideal. Karena disiplin sangat membantu karyawan mengetahui apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu organisasi, disiplin diperlukan baik oleh individu maupun organisasi. Karyawan yang mempraktikkan kedisiplinan menunjukkan suatu keadaan atau sikap menjunjung tinggi tata tertib organisasi.

Menurut Sutrisno (2016), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Yang artinya bahwa seorang disiplin kerja yaitu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh para karyawan. Sejalan dengan Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-praturan yang harus ditaati karyawan. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi

dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selanjutnya disiplin kerja menurut Siagian (2013), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep dan aturan dalam organisasi atau perusahaan untuk menuntut kesediaan anggotanya berlaku teratur dan menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi atau perusahaan dan disiplin merupakan perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau dimana saja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. 2) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan didalam suatu perusahaan; Keteladanan pimpinan dari suatu perusahaan sangat penting, mengingat fakta bahwa di tempat kerja profesional, semua kinerja karyawan akan terus berfokus pada bagaimana pemimpin dapat mempertahankan pengendalian diri dan bagaimana mereka memiliki kendali atas diri mereka sendiri dari kata-kata, tindakan, perspektif yang dapat merusak standar disiplin itu. telah disiapkan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan; Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin; Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: a). Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan. b). Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. c). Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan bekerja, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja sebagai berikut: 1) Taat pada peraturan waktu; Dilihat dari jam masuk kerja, apel pagi, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor. 2) Taat terhadap peraturan kantor;

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan dalam perilaku pekerjaan; Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di kantor; Aturan terhadap apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di kantor.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 67 karyawan PT. Indo Mitra Pratama. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik dianalisis data dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya suatu kuesioner tersebut. Validitas merupakan suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran kuesioner atau alat tes dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Menurut (Sugiyono, 2018), syarat minimum untuk dianggap valid adalah  $r = 0,30$ .

Berdasarkan hasil perhitungan uji validasi dari 67 responden tentang kinerja karyawan, dengan 11 butir pernyataan; kepemimpinan 16 butir pernyataan dan disiplin kerja 8 butir pernyataan diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis (0.30)., maka seluruh item dapat dinyatakan valid.

#### Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan bahwa suatu variabel yang diteliti dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* adalah  $> 0,6$  (Ghozali, 2018). Dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh variabel terbukti reliabel dalam mengukur variabel latennya masing-masing.

**Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Total Variabel**

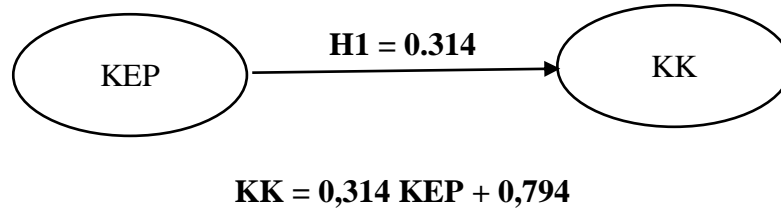
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.900	0.6	Reliabel
Kepemimpinan	0.968	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.874	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari tiap variabel kinerja karyawan, kepemimpinan dan disiplin kerja dinyatakan reliabel karena  $> 0,6$ . Yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga instrument tersebut dinyatakan memenuhi persyaratan atau dinyatakan reliabel.

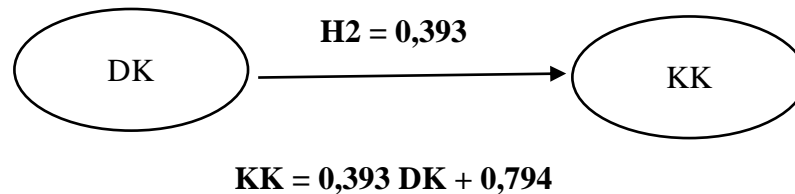
## Analisis Jalur

### Hipotesis 1: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan



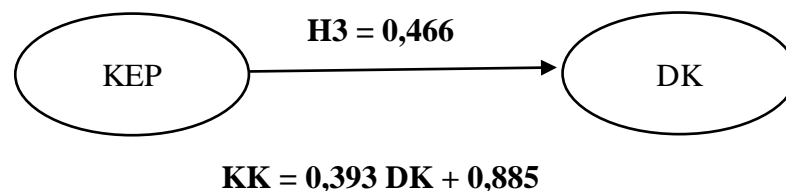
Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan, maka kinerja karyawan PT. Indo Mitra Pratama akan meningkat.

### Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan



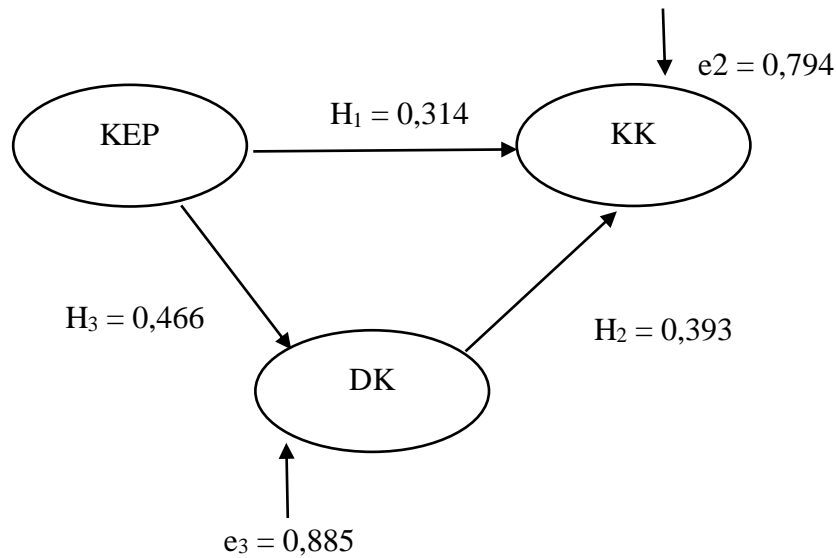
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT. Indo Mitra Pratama akan meningkat.

### Hipotesis 3: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja



Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya jika ada perbaikan dalam kepemimpinan, maka disiplin kerja karyawan PT. Indo Mitra Pratama akan meningkat.

**Hipotesis 4; Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja**



Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,314 dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah perkalian nilai beta kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:  $0,466 \times 0,393 = 0,483$ . Maka  $0,314 > 0,483$ , artinya disiplin kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berarti kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Indo Mitra Pratama.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Mitra Pratama**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Hal ini dikarenakan pemimpin selalu hati-hati dalam mengambil keputusan, selalu memberikan arahan kepada bawahan, memotivasi bawahannya, memiliki kecakapan dalam berkomunikasi, menyampaikan gagasan yang dapat diterima, memiliki tanggungjawab kepa perusahaan, dapat menahan diri dalam kondisi apapun, dan bertanggung jawab penuh kepada bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bentar, *et al*, (2017), Christian, *et al*, (2015) Anggelina (2015) dan Parashakti, (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Mitra Pratama**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karya tepat waktu datang ke tempat kerja, mendapat teguran jika terlambat, minta izin apabila ada keperluan, karya bekerja sesuai dengan rencana kerja, mengevaluasi hasil kerja, berani menerima resiko atas kesalahannya, karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan, dan yang tidak mentaati akan diberikan sanksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Santosa (2013), Amiani dan Charles B.P (2020), Bangun, *et al* (2019), dan Sitepo, *et al* (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja PT. Indo Mitra Pratama**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dapat mendorong peningkatan disiplin kerja. Hal tersebut bahwa faktor kepemimpinan yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan contoh teladan bagi karyawan, sehingga para karyawan dapat mentaati semua peraturan dan mampu meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kiswanto, *et al*, (2022) dan Gede A.S, (2017), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan tidak langsung melalui disiplin kerja lebih kecil daripada dukungan langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak mampu menjadi variabel yang memediasi dukungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Indo Mitra Pratama. artinya kepemimpinan tidak mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan PT. Indo Mitra Pratama.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Indo Mitra Pratama.
- 2) Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Indo Mitra Pratama.
- 3) Kepemimpinan mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Indo Mitra Pratama.
- 4) Kepemimpinan tidak mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Indo Mitra Pratama.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, adalah sebagai berikut: 1) Perusahaan harus mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik lagi guna menunjang kegiatan operasional perusahaan yang lebih optimal. 2) Perusahaan untuk memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan tersebut. 3) Perusahaan untuk mengefektifkan peran seorang pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, evaluasi serta pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan hasil yang baik dilingkungan internal dan eksternal perusahaan. 4) Perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kepemimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karena kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amiani, Krisantika dan Charles B.P. (2020). *The Effect of Work Discipline, Remuneration and Leadership Style on Employee Performance in PT. Dwi Karya Prima. Makassar: Skripsi. STIEM Bongaya.*
- Angelina, Valensia. (2015). *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. Manado:University of Sam Ratulangi Manado. Sinkron: Jurnal & Penelitian Teknik Informatika.* Vol. 3 No. 3 Sept. 2015. Hal. 352-361.

- Bangun, Rejeki, *et al.* (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, and Work Discipline on Employee Performa in Non-Production Departements PT. Team Metal Indonesia. Riau:Universitas Riau Kepulauan. *Journal of Research in Psychology*, 2019.
- Bentar, Aidin *et al.* (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Skripsi.* Jember: Universitas Muhammadiyah.
- Christian, Richard *et al.* (2015). *Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta Skripsi.* Manado:Sam Ratulangi University.
- Gede A.S , I Putu. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Disiplin Kerja pada LPK Monarch Candidasa. Skripsi.* Bali:Universitas Warmadewa.
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan.* Semarang: Universiyas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.* Jakarta: Bumi Askara
- Kartono. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).jilid, cetakan pertama.* Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto, Feri, *et al.* (2022). *Pengaruh Kepemimiminan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Elizabeth Situbondo. Skripsi.* Situbondo:Universitas Abdurachman Saleh.
- Mangkunegara. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martinis, Yamin dan Maisah,. (2012). *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan.* Bogor: IPB Press.
- Parashakti, Ryan D. (2019). *Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta).* Jakarta:Universitas Mercu Buana.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori.* Bandung: Rajagrafindo persada..
- Santiko, Eko. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. Skripsi* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Askara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Askara.
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2016). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Sitopu, Yoel Brando, *et al.* (2021). The Influence of Motivation, Work Disiple, and Compensation on Employaee Performance. *Journal Golden Rasio of Human Resource Management.* Vol 1 Issue 2 (2021). Hal. 72-83.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenda Media Group.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.

