Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ZINUS GLOBAL INDONESIA

¹ Tamah Susilawati

² Enjang Suherman

³ Dwi Epty Hidayaty

¹ mn17.tamahsusilawati@mhs.ubpkarawang.ac.id

² @ubpkarawang.ac.id

³ dwi.epty@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang, Indonesia

Abstract

This study aims to explain the effect of leadership functions and work discipline on employee performance at PT. Zinus Global Indonesia either partially or simultaneously, with a descriptive and quantitative approach. The number of samples is 135 respondents using proportional random sampling technique. Furthermore, the data were analyzed by multiple linear regression analysis. The results of the analysis of research data obtained the following conclusions: (1) The function of leadership at PT. Zinus Global Indonesia is doing well. (2) Work discipline at PT. Zinus Global Indonesia is doing well. (3) Employee performance at PT. Zinus Global Indonesia has been very good. (4) There is a partial influence of the leadership function on employee performance. (5) There is a partial effect of work discipline on employee performance. (6) There is a simultaneous influence of leadership functions and work discipline on employee performance

Kata Kunci: leadership function, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zinus Global Indonesia baik secara parsial maupun simultan, dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Jumlah sampel adalah sebanyak 135 responden menggunakan teknik proporsional random sampling. Selanjutnya data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Fungsi kepemimpinan di PT. Zinus Global Indonesia sudah baik. (2) Disiplin kerja di PT. Zinus Global Indonesia sudah baik. (3) Kinerja karyawan di PT. Zinus Global Indonesia sudah sangat baik. (4) Terdapat pengaruh secara parsial fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (5) Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh secara simultan fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: fungsi kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

Corresponding author. Mn17.tamahsusilawati@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

PENDAHULUAN

Sebagai negara berkembang seperti Indonesia, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menghadapi tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kualitas kinerja yang baik agar organisasi

tersebut dapat tetap hidup dan berkembang. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi.

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena sumber

daya berkaitan dengan karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan, karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan ataupun pegawai itu sendiri. Oleh karena itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Kenyataan dilapangan dalam hal ini organisasi masih banyak ditemukan pegawainya yang kurang semangat, disiplin yang rendah, cenderung apatis yang berdampak pada menurunnya kinerja. Dalam suatu organisasi kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kinerja bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja, hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu (Purwanti, 2022).

PT. Zinus Global Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi matras untuk diperjual belikan secara online

dipasaran luar dan dalam negeri. Perusahaan ini berada di kawasan industri surya cipta karawang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Supervisor, permasalahan yang terjadi di perusahaan bagian departemen produksi ialah naik turunnya kinerja karyawan. Karyawan yang terkadang dikejar target seringkali tidak mengikuti instruksi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengesampingkan kualitas produk untuk kuantitas, sehingga adanya kurang fokus dan teliti dalam bekerja yang menyebabkan produk menjadi NG (*Not Good*).

Banyak sekali faktor yang menjadi penyebab dari menurunnya kinerja karyawan dan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Supervisor departemen terkait, dan disimpulkan bahwa adanya faktor fungsi kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh pemimpin dalam menyelenggarakan tugas kepemimpinannya sangat penting, sejauh mana seorang pemimpin memberikan penekanan sebagai pemrakarsa struktur tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahannya dalam mencapai berbagai tujuan organisasi sebagian besar tergantung kepada kemampuan para pemimpin dalam organisasi yang bersangkutan. Peran kepemimpinan sangatlah penting dalam suatu organisasi, yaitu sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi misi serta tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki dan memberikan wawasan dan motivasi serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Kepemimpinan yang penting seperti pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap karyawannya, kesungguhan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, dan kesadaran akan dirinya bahwa dia adalah seorang pemimpin. Karena fungsi kepemimpinan merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pimpinan yang efektif akan menjadi penentu bagi maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi.

Selain fungsi kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang tidak hadir bekerja maka proses produksi akan terganggu dan akan mengalami kesulitan, sehingga target produksi tidak tercapai. Ketika tingkat kehadiran karyawan menurun maka banyak peran dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang terbengkalai. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Karena jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan mengenai fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan PT. Zinus Global Indonesia, penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah di analisis serta di buat laporan, dalam penelitian ini penulis memilih judul **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Zinus Global Indonesia)”**.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif serta dalam pengumpulan datanya menggunakan kuisioner tertutup. metode kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2017) metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Tujuan dari penelitian

deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode penelitian verifikatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai fungsi kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Secara keseluruhan proses penelitian dimulai dari pengumpulan data fenomena dan studi pendahuluan yang dilakukan di lokasi penelitian sampai dengan membuktikan hasil penelitian dan melakukan pembahasan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Zinus Global Indonesia Kawasan Industri Surya Cipta Karawang sejumlah 204 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Zinus Global Indonesia, untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 135 responden. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*, menurut Sugiyono, *proporsional random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Sumber data yang di gunakan yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisioner, observasi dan studi literatur. Melakukan pengujian normalitas untuk mengetahui apakah pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat data yang berdistribusi normal atau tidak. Melakukan analisis data dengan metode analisis regresi linear berganda, sebagai pembuktian hipotesis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Zinus Global Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 135 responden

Hasil Pengujian Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui bahwa kuisisioner tersebut valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai $r > 0,3$ maka dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas ketiga variabel tersebut sebagai berikut

a. Variabel Fungsi Kepemimpinan

Tabel 1. Uji Validitas Fungsi Kepemimpinan

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	X _{1.1}	0,599	0,3	Valid
2.	X _{1.2}	0,628	0,3	Valid
3.	X _{1.3}	0,682	0,3	Valid
4.	X _{1.4}	0,651	0,3	Valid
5.	X _{1.5}	0,658	0,3	Valid
6.	X _{1.6}	0,684	0,3	Valid
7.	X _{1.7}	0,626	0,3	Valid
8.	X _{1.8}	0,630	0,3	Valid
9.	X _{1.9}	0,645	0,3	Valid
10.	X _{1.10}	0,717	0,3	Valid
11.	X _{1.11}	0,732	0,3	Valid
12.	X _{1.12}	0,562	0,3	Valid
13.	X _{1.13}	0,635	0,3	Valid
14.	X _{1.14}	0,585	0,3	Valid
15.	X _{1.15}	0,583	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1. Seluruh item variabel fungsi kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,3.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	X _{2.1}	0.666	0,3	Valid

2.	X _{2.2}	0,690	0,3	Valid
3.	X _{2.3}	0,803	0,3	Valid
4.	X _{2.4}	0,684	0,3	Valid
5.	X _{2.5}	0,728	0,3	Valid
6.	X _{2.6}	0,612	0,3	Valid
7.	X _{2.7}	0,690	0,3	Valid
8.	X _{2.8}	0,750	0,3	Valid
9.	X _{2.9}	0,790	0,3	Valid
10.	X _{2.10}	0,752	0,3	Valid
11.	X _{2.11}	0,650	0,3	Valid
12.	X _{2.12}	0,576	0,3	Valid
13.	X _{2.13}	0,615	0,3	Valid
14.	X _{2.14}	0,700	0,3	Valid
15.	X _{2.15}	0,651	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 2. Seluruh item variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,3.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
1.	Y.1	0.633	0,3	Valid
2.	Y.2	0,651	0,3	Valid
3.	Y.3	0,637	0,3	Valid
4.	Y.4	0,574	0,3	Valid
5.	Y.5	0,714	0,3	Valid
6.	Y.6	0,714	0,3	Valid
7.	Y.7	0,622	0,3	Valid
8.	Y.8	0,610	0,3	Valid
9.	Y.9	0,631	0,3	Valid
10.	Y.10	0,718	0,3	Valid
11.	Y.11	0,544	0,3	Valid
12.	Y.12	0,662	0,3	Valid
13.	Y.13	0,732	0,3	Valid
14.	Y.14	0,662	0,3	Valid
15.	Y.15	0,591	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 3. Seluruh item variabel kinerja kinerja dinyatakan valid karena nilai seluruh item lebih dari 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Fungsi Kepemimpinan (X ₁)	0,897	0,6	Reliabel

Disiplin Kerja (X_2)	0,923	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,900	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4. Dapat diketahui r hitung variabel fungsi kepemimpinan sebesar 0,897, disiplin kerja sebesar 0,923, dan kinerja karyawan sebesar 0,900. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung lebih besar dari 0,6.

3. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25818931
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.062
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
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 Olah SPSS, 2022

Pada tabel 5. menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data distribusi normal karena nilai signifikan semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,05.

Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Variabel Fungsi Kepemimpinan (X1)

Tabel 6. Rekapitulasi Fungsi Kepemimpinan (X1)

No	Dimensi	Indikator	Item	Total Skor	Kriteria	
1.	Fungsi Instruksi		Menetapkan standar	X _{1.1}	561	Baik
			Memantau pekerjaan bawahan	X _{1.2}	555	Baik
			mengevaluasi	X _{1.3}	571	Sangat Baik
2.	Fungsi Koordinasi			X _{1.4}	558	Baik
			Memberikan paraf/ assehat	X _{1.5}	574	Sangat Baik
				X _{1.6}	572	Sangat Baik
			Tegana	X _{1.7}	561	Baik
				X _{1.8}	552	Baik
			Menjelaskan pekerjaan	X _{1.9}	535	Baik
	X _{1.10}	554	Baik			
3.	Fungsi Partisipasi	Pengambilan keputusan	X _{1.11}	548	Baik	
4.	Fungsi Delegasi	Mendistribusikan informasi	X _{1.12}	543	Baik	
5.	Fungsi Pengendalian		Kemampuan	X _{1.13}	561	Baik
				X _{1.14}	538	Baik
			Mengurangi ketegangan	X _{1.15}	556	Baik
Jumlah				8327		
Rata-rata				555,1	Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 6. diperoleh rata-rata sebesar 555,1 berada pada skor 4 dengan rentang skala 459-567 pada kriteria baik. Artinya fungsi kepemimpinan yang telah diterapkan pada PT. Zinus Global Indonesia secara keseluruhan baik.

2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 7. Rekapitulasi Disiplin Kerja (X2)

No	Dimensi	Indikator	Item	Total Skor	Kriteria	
1.	Sikap		Kebiasaan	X _{2.1}	558	Baik
			Saling menghargai	X _{2.2}	562	Baik
				X _{2.3}	546	Baik
			Suasanu harmonis	X _{2.4}	531	Baik
				X _{2.5}	528	Baik
2.	Norma		Peraturan kerja	X _{2.6}	541	Baik
			kepatuhan	X _{2.7}	529	Baik
3.	Tanggung jawab		Pengambilan keputusan	X _{2.8}	514	Baik
				X _{2.9}	540	Baik
			Tanggung jawab atas pekerjaan	X _{2.10}	563	Baik
				X _{2.11}	546	Baik
				X _{2.12}	551	Baik
				X _{2.13}	550	Baik
			Tekun dalam bekerja	X _{2.14}	549	Baik
				X _{2.15}	579	Sangat Baik
Jumlah				8183		
Rata-rata				546,2	Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 7. Diperoleh rata-rata sebesar 546,2 berada pada skor 4 dengan rentang skala 459-567 pada kriteria baik. Artinya disiplin kerja yang telah diterapkan pada PT. Zinus Global Indonesia secara keseluruhan baik.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Rekapitulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Indikator	Item	Total Skor	Kriteria
1.	Efektif	Kemampuan kerja	Y.1	580	Sangat Baik
			Y.2	578	Sangat Baik
			Y.3	559	Baik
2.	Efisien	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Y.4	564	Baik
			Y.5	552	Baik
			Y.6	569	Sangat Baik
3.	Konditas	Pencapaian kerja	Y.7	570	Sangat Baik
			Y.8	573	Sangat Baik
4.	Keterampilan Wicara	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	Y.9	578	Sangat Baik
			Y.10	551	Baik
5.	Produktivitas	Terdapat dalam bekerja	Y.11	558	Baik
			Y.12	581	Sangat Baik
			Y.13	571	Sangat Baik
			Y.14	570	Sangat Baik
			Y.15	570	Sangat Baik
Rata-rata			568,1	Sangat Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 8. Diperoleh rata-rata sebesar 568,1 berada pada skor 5 dengan rentang skala 567-675 pada kriteria sangat baik. Artinya kinerja karyawan yang telah diterapkan pada PT. Zinus Global Indonesia secara keseluruhan sangat baik.

Transformasi Data

Data yang terkumpul melalui kuisisioner dalam penelitian ini berbentuk data ordinal yang termasuk dalam kelompok non metrik, sedangkan untuk menganalisis uji verifikatif diperlukan data dengan ukuran skala interval. Oleh karena itu, data diubah lebih dahulu menjadi data interval dengan method of successive (MSI). Adapun hasil transformasi selengkapnya tercantum pada lampiran.

Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Fungsi Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Correlations		
	Fungsi Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Fungsi Kepemimpinan	1	.740**
Kinerja Karyawan	.740**	1
		N
		135

Fungsi Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	135	135
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 9. dapat disimpulkan uji korelasi antara fungsi kepemimpinan dengan kinerja karyawan terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0.740 dengan signifikan 0.000 dan r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,169 hal ini menunjukkan r hitung positif dan lebih besar dari r tabel dengan demikian dapat dijelaskan tingkat korelasi antara fungsi kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi kuat dan nilainya berada pada interval koefisien 0,60-0,799.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	135	135
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 10. dapat disimpulkan uji korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan terdapat koefisien korelasi

(r) sebesar 0.741 dengan signifikan 0.000 dan r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,169 hal ini menunjukkan r hitung positif dan lebih besar dari r tabel dengan demikian dapat dijelaskan tingkat korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi kuat dan nilainya berada pada interval koefisien 0,60-0,799.

Tabel 11. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.750	.389		4.502	.000
	Fungsi Kepemimpinan	.404	.064	.428	6.335	.000
	Disiplin Kerja	.388	.057	.464	6.864	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2022

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1.750 + 0,404x_1 + 0,388x_2$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

a. Besarnya nilai konstanta adalah 1.750 menunjukkan bahwa jika variabel fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja = 0, maka variabel kinerja karyawan nilainya adalah 1.750.

b. Koefisien regresi variabel fungsi kepemimpinan sebesar 0,404, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel fungsi kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik fungsi kepemimpinan di PT. Zinus Global Indonesia, maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat. Dengan kata lain jika fungsi kepemimpinan naik satu satuan akan mendorong kinerja karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,388, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja di PT. Zinus Global Indonesia, maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat. Dengan kata lain jika disiplin kerja naik satu satuan akan mendorong kinerja karyawan sebesar 0,388 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815a	.664	.659	.26014

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Fungsi Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 13. nilai koefisien Adjusted R Square (R²) sebesar 0,659 atau 65,9%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,9% sedangkan sisanya (100% - 65,9% = 34,1%) kinerja

karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent dan variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka suatu variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka setiap variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Pengaruh Parsial Fungsi Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.750	.389		4.502	.000
	Fungsi Kepemimpinan	.404	.064	.428	6.335	.000
	Disiplin Kerja	.388	.057	.464	6.864	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

a. Hipotesis Pengaruh Parsial Fungsi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial fungsi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Ho: $\rho_{yx1} = 0$: Tidak terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H1: $\rho_{yx1} \neq 0$: Terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria Uji : Tolak Ho jika Sig. < α atau thitung > ttabel

Untuk pengaruh fungsi kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 135 - 2 = 133 diperoleh ttabel = 1,656. Berdasarkan tabel 14. Di atas, menunjukkan bahwa thitung = 6,335 dan sig. 0,000. Pengaruh fungsi kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Pengaruh Parsial Fungsi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	A	thitung	ttabel	Kesimpulan
ρ_{yx1}	0,000	0,05	6,335	1,656	Hoditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 15. Menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung (6,335) > ttabel (1,656) maka Hoditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Ho: $\rho_{yx2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H1: $\rho_{yx2} \neq 0$: Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig.} < \alpha$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 135 - 2 = 133$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,656$. Berdasarkan tabel 14. menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} = 6,864$ dan $\text{sig.} = 0,000$. Pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
pyx2	0,000	0,05	6,864	1,656	Hoditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 16. Menunjukkan bahwa nilai $\text{sig.} (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (6,864) > t_{\text{tabel}} (1,656)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan (Uji F)

Pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \text{pyx}1 \times \text{pyx}2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1: \text{pyx}1 \times \text{pyx}2 \neq 0$: Terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig.} < \alpha$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$

Untuk pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan (α) = 5 %, *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 135 - 2 = 133$ diperoleh $f_{\text{tabel}} = 3,06$

sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel 17. Di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	17.646	2	8.823	130.382	.000b
	Residual	8.933	132	.068		
	Total	26.579	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Fungsi Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 17. Menunjukkan bahwa $f_{\text{hitung}} = 130.382$ dan $\text{sig.} = 0,000$. Pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) diperlihatkan pada tabel 18. Berikut:

Tabel 18. Pengaruh Simultan Fungsi Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	A	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
Pyx1x2	0,000	0,05	130.382	3,06	Hoditolak

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 18. Menunjukkan bahwa nilai $\text{sig.} (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $f_{\text{hitung}} (130.382) > f_{\text{tabel}} (3,06)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

1. Pembahasan Deskriptif

Adapun pembahasan dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Variabel Fungsi Kepemimpinan (X1)

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 6. Menunjukkan bahwa variabel fungsi kepemimpinan mendapatkan total skor 8327 dengan rata-rata skor 555,1 dan berada pada rentang skala 459-567 dengan kriteria baik. Artinya fungsi kepemimpinan di PT. Zinus Global Indonesia sudah baik. Terdapat 2 indikator berada pada kriteria sangat baik yaitu mengevaluasi dan memberikan pendapat/nasehat. Sementara ada 8 indikator berada pada kriteria baik yaitu menetapkan standar, memantau pekerjaan bawahan, teguran, menjelaskan pekerjaan, pengambilan keputusan, mendistribusikan informasi, koordinasi dan mengurangi ketegangan.

Adapun indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu memberikan pendapat/ nasehat dengan skor 574 dengan pernyataan apabila terjadi kesalahan, pimpinan selalu memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah adalah indikator menjelaskan pekerjaan dengan skor 536 pada variabel fungsi kepemimpinan.

Menurut Veitzhal Rivai (2012:34) terdapat 5 fungsi pokok kepemimpinan yaitu fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.

Berdasarkan hasil penelitian tentang fungsi kepemimpinan, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai secara tidak langsung diterapkan pada PT. Zinus Global Indonesia.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 7. Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan total skor 8193 dengan rata-rata skor 546,2 dan berada pada rentang skala 459-567 dengan kriteria baik. Terdapat 1 indikator berada pada kriteria sangat baik yaitu ketelitian. Sementara ada 9 indikator berada pada kriteria baik yaitu kehadiran, saling menghargai, suasana harmonis, menaati

peraturan, pedoman kerja, kepatuhan, pengambilan keputusan, tanggung jawab atas pekerjaan dan tekun dalam bekerja.

Artinya disiplin kerja di PT. Zinus Global Indonesia sudah baik. Adapun indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu ketelitian dengan skor 579 dengan pernyataan karyawan selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada masalah. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah adalah indikator menaati peraturan dengan skor 528 pada variabel disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017:115) terdapat 3 dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu sikap, norma dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hasibuan secara tidak langsung diterapkan pada PT. Zinus Global Indonesia.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 8. Menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan total skor 8522 dengan rata-rata skor 568,1 dan berada pada rentang skala 567-675 dengan kriteria sangat baik. Terdapat 7 indikator berada pada kriteria sangat baik yaitu mencapai target kerja, kemampuan kerja, kesanggupan, prestasi kerja, inisiatif dalam bekerja, dan dapat bekerja sama dengan oranglain. Sementara ada 3 indikator berada pada kriteria baik yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dan komitmen.

Artinya kinerja karyawan di PT. Zinus Global Indonesia sudah sangat baik. Adapun indikator yang mempunyai skor tertinggi yaitu inisiatif dalam bekerja dengan skor 581 dengan pernyataan karyawan harus mempunyai inisiatif sendiri dalam bekerja. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah adalah indikator tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dengan skor 551 pada variabel kinerja karyawan.

Menurut Moehariono (2012) dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yaitu

efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu dan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Moehiono secara tidak langsung diterapkan pada PT. Zinus Global Indonesia

2. Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Parsial Fungsi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung (6,355) > t tabel (1,656) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 dan hasil uji korelasi fungsi kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai 0,740 atau 74,0% dijelaskan tingkat korelasi antar fungsi kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi kuat dan nilainya berada pada interval koefisien 0,60-0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh fungsi kepemimpinan PT. Zinus Global Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Zinus Global Indonesia diterima.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan. Keberhasilan seorang pemimpin bergantung kepada cara bagaimana pemimpin memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin, karena tanpa

adanya koordinasi atau intruksi pekerjaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja yang dicapai oleh karyawannya.

Menurut Bangun (2012: 339) menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk mewujudkan visi organisasi. Keberhasilan manajer dalam mempengaruhi para anggotanya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan para pengikutnya atas rasa tanggung jawab pekerjaannya. Manajer yang berhasil melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan rasa semangat kerja para anggotanya yang berakibat pada meningkatnya kinerja. Dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat bergantung kepada kepemimpinan. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Romdhoni Tri Purwanto (2016) dengan judul "Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Bunga Putih Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara" menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Begitupun menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Farid Riadi (2019) dengan judul "Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi)" menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Cimahi sangat bergantung kepada fungsi kepemimpinan. Semakin baik fungsi kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung (6,864) > t tabel (1,656) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 dan hasil uji korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai 0,741 atau 74,1% dijelaskan tingkat korelasi antar disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi kuat dan nilainya berada pada interval koefisien 0,60-0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja PT. Zinus Global Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zinus Global Indonesia diterima.

Salah satu peranan individu atau karyawan adalah dengan melaksanakan disiplin kerja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka dapat memicu kinerja dari karyawan tersebut sehingga target atau tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut Rivai dalam Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020: 239) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial

yang berlaku. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang” menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Begitupun menurut penelitian yang dilakukan oleh Bachitiar Arifudin Husain (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena fungsi kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,740 lebih kecil dari disiplin kerja (X2) sebesar 0,741 maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X2) lebih memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini disiplin kerja dapat memberikan dorongan bagi karyawan PT. Zinus Global Indonesia untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

c. Pengaruh Simultan Fungsi Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji f fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kriteria uji sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (130,382) > f tabel (3,06) maka H0 ditolak. artinya ada pengaruh simultan variabel fungsi kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,659 atau 65,9% sedangkan sisanya 1-0,659 = 0,341 atau 34,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ). Sehingga hipotesis pada penelitian ini yang

menyatakan fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Zinus Global Indonesia.

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen menerapkan disiplin kerja dan melakukan pengawasan serta memiliki kepemimpinan yang baik. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kemampuan, keterampilan dan karakteristik personal yang dituntut dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja karyawan juga ditentukan oleh seberapa besar disiplin kerja karyawan dalam usaha mencapai standar yang ditetapkan perusahaan. Selain usaha dan kemampuan serta sifat individu, dukungan dari lingkungan juga diperlukan untuk memperkuat perilaku kerja seperti dukungan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh kepemimpinan, maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat dan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Syahputra (2015) fungsi kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat, mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi.

Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa fungsi kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan data dan pembahasan yang dilakukan pada PT. Zinus Global Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan di PT. Zinus Global Indonesia sudah baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata 551,1 dengan kriteria baik,

disiplin kerja di PT. Zinus Global Indonesia sudah baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata 546,2 dengan kriteria baik dan kinerja karyawan di PT. Zinus Global Indonesia sudah sangat baik hal ini terlihat dari nilai rata-rata 568,1 dengan kriteria sangat baik.

2. Terdapat pengaruh secara parsial fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh secara simultan fungsi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan harus lebih ditingkatkan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.
2. Perusahaan harus mempertegas peraturan perusahaan agar karyawan menjadi lebih taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan.
3. Pimpinan diharapkan mampu memotivasi karyawannya agar kemampuan kerja karyawan dapat meningkat.
4. PT. Zinus Global Indonesia diharapkan mampu menciptakan suasana yang harmonis antara atasan dan bawahan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Any Isvandiari. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT

- Central Capital Futures Cabang Malang.
STIE Asia Malang.
- Dr Emron Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Didi Pianda. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Dr. Muhammad Busro. (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farid Riadi. 2018. *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Cimahi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung*.
- Hasibuan , M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- M. Anang Firmansyah Dan . Budi W. Mahardhika. (2018) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi, & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Purwanti, W. (2022). *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitametal Perkasa Karawang*.
- Purwanto, R. T. (2016). *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Bunga Putih Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara*.
- Rheza Pratama. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktiitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setya Indrawanto. 2021. *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi*. STAI Sabili Bandung, Jawa Barat, Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Muda University.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.