

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PUTRA BARU SENTOSA**

Moch. Dhafa Febriansyah¹, Maulidiah Amalina Rizqi²

Email: dafa049@gmail.com

Email Corresponding: maulidiah@umg.ac.id

Departemen Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Abstract

This study aims to examine the effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on the work productivity of PT. Putra Baru Sentosa. This study uses a quantitative approach. By using 95 research samples taken by workers in the production division to analyze the effect of work discipline, work motivation, and leadership variables. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of the regression obtained t count of 2.543 and t table of 1.98638 which means that work discipline affects the performance of employees at PT. Putra Baru Sentosa. The variable of work motivation obtained t count of 2,543 which means that work motivation has an effect on employee performance at PT. Putra Baru Sentosa. The leadership variable obtained t count of 2.033 which means that leadership has an effect on the performance of employees of PT. Putra baru sentosa.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Leadership, Performance

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Putra baru Sentosa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan 95 sampel penelitian yang diambil tenaga kerja bagian produksi untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil regresi diperoleh t hitung sebesar 2,543 dan t tabel sebesar 1,98638 yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra baru Sentosa. Variabel motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar 2,543 yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra baru Sentosa. Variabel kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 2,033 yang berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra baru Sentosa.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

PT. Putra Baru Sentosa merupakan perusahaan swasta nasional yang tergabung dalam Petrokimia group di dirikan pada tahun 2003 dan terletak di Jl. Raya Meduran, Roomo, Kec. Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Indonesia. Awal mula didirikan PT. Putra Baru Sentosa bergerak dibidang jasa Kontraktor, Elektrikal, *Cleaning and Supply Man Power, Fitter, Welding, Mekanikal* dan Pengemasan Pupuk yang khusus melayani kebutuhan dari PT. Petrokimia. Seiring banyaknya permintaan kebutuhan jasa dari *stakeholder* karyawan PT. Putra Baru Sentosa dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan *stakeholder*.

Permasalahan yang sering dialami perusahaan yang berkaitan dengan SDM adalah kedisiplinan, begitu juga pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa PT. Putra Baru Sentosa yang mengalami permasalahan pada kedisiplinan pegawai. Masalah kedisiplinan yaitu keterlambatan kerja. Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut

motivasi. Mengalami penurunan dalam pengembangan karir, hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi (pengembangan karir atau promosi jabatan) bisa berakibat pada kinerja karyawan menurun. Permasalahan yang pada pimpinan di PT. Putra Baru Sentosa masih kurangnya dalam berkomunikasi asisten manajer dengan staff, kurangnya memberikan motivasi kepada bawahan dan kurangnya memberikan arahan terhadap bawahannya. Hal ini menyebabkan karyawan di PT. Putra Baru Sentosa kurang mendapatkan arahan dari kepala bagian perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut S.P.Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Motivasi Kerja

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015:410) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan seta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan

organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan Mathis dan Jackson (2009:113)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sistematis dan terukur. Menurut Sugiyono (2012:55) penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Baru Sentosa.

Populasi yang pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Putra Baru Sentosa yang berjumlah 95 karyawan. Penelitian ini penulis menggunakan data primer, adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat atau pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)			
	X1.1	0.757	0.202	Valid
	X1.2	0.688	0.202	Valid
	X1.3	0.751	0.202	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)			
	X2.1	0.721	0.202	Valid
	X2.2	0.849	0.202	Valid
	X2.3	0.639	0.202	Valid
3	Kepemimpinan (X3)			
	X3.1	0.558	0.202	Valid
	X3.2	0.806	0.202	Valid
	X3.3	0.811	0.202	Valid
	X3.4	0.390	0.202	Valid
	X3.5	0.677	0.202	Valid
	X3.6	0.777	0.202	Valid
4	Kinerja (Y)			
	Y.1	0.603	0.202	Valid
	Y.2	0.485	0.202	Valid
	Y.3	0.747	0.202	Valid
	Y.4	0.707	0.202	Valid
	Y.5	0.638	0.202	Valid
	Y.6	0.335	0.202	Valid
	Y.7	0.764	0.202	Valid
	Y.8	0.437	0.202	Valid

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa uji validitas yang di dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.202, jadi seluruh 20

butir pertanyaan dari variabel independen dan dependen terbukti valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,792	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,795	0,7	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,755	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,725	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa masing-masing variabel nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	<i>Tolerance Value</i>	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,631	1,584	non multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,621	1,611	non multikolinearitas
Kepemimpinan	0,882	1,134	non

(X3)			multikolinearitas
------	--	--	-------------------

Berdasarkan tabel diatas dari pengolahan data diperoleh nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,117	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,087	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan (X3)	0,186	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji gletser Displin Kerja 0,117; Motivasi Kerja 0,087; dan Kepemimpinan 0,186, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikan > 0.05 .

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^a	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.17777214
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,046
	Negative	-0,060
Kolmogorov-Smirnov Z		0,583
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,885

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,885 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,579 ^a	0,335	0,313	2.213

Hasil uji koefisien determinasi padatablel Pada tabel menunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,335. Hal ini berarti 33,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan) sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.584	3.559		3.536	0.001
1 Disiplin Kerja	0.620	0.244	0.274	2.543	0.013
1 Motivasi Kerja	0.679	0.270	0.273	2.518	0.014
1 Kepemimpinan	0.209	0.103	0.185	2.033	0.045

1. Hasil pengujian t hitung sebesar $2,543 > t$ tabel sebesar 1,665 serta nilai untuk koefisien regresi sebesar 0,274 yang bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang searah

(positif). Sedangkan angka signifikansi untuk disiplin kerja sebesar $0,013 < 0,05$. Hipotesis pertama “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

2. Hasil pengujian t hitung $2,518 > t$ hitung sebesar 1,665 serta nilai untuk koefisien regresi sebesar 0,273 yang bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang searah (positif). Sedangkan angka signifikansi untuk motivasi kerja sebesar $0,014 < 0,05$. Hipotesis kedua “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

3. Hasil pengujian t hitung $2,033 > t$ tabel sebesar 1,665 serta nilai untuk koefisien regresi sebesar 0,185 yang bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang searah (positif). Sedangkan angka signifikansi untuk kepemimpinan kerja sebesar $0,045 < 0,05$. Hipotesis ketiga “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

Interprestasi Hasil

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, apabila disiplin kerja di perusahaan atau organisasi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja di perusahaan atau organisasi buruk, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2006:237) kedisiplinan sebagai bentuk kesediaan seorang karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya peraturan dan norma sosial di perusahaan akan menciptakan kedisiplinan kerja karyawan yang akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, apabila motivasi kerja di perusahaan atau organisasi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja di perusahaan atau organisasi buruk, maka

kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Robbins (2011:232). Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, apabila kepemimpinan di perusahaan atau organisasi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat atau semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan di perusahaan atau organisasi buruk, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Wibowo (2013:80). Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan

dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Putra Baru Sentosa. dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Baru Sentosa.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Baru Sentosa.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Putra Baru Sentosa.

Rekomendasi

Dengan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti merekomendasikan dari penelitian di bawah ini :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan, karena variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Robins (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Sinar Abadi, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2012.
Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada