

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Alfian¹⁾, Doni Afrial²⁾

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
doniafrial25@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the leadership, motivation and work discipline of employees at PT Semen Padang. The sample in this study amounted to 50 employees. The statistical tool used is multiple linear regression (linear regression). Data were analyzed using SPSS 16 Statistical software. The result of the t test (partial) leadership significantly affect performance of employees with sig t $0.000 < 0.05$ and 6.747 t-test value, motivation is not significantly affect performance of employees with sig t $0.783 > 0.05$ and value of the t-calculate the value of -0.277, work discipline affect job performance of employees with sig t $0.032 < 0.05$ and value of the t-test value of 2.212.

Keywords: *leadership, motivation, work discipline, performance employees*

Detail Artikel:

Diterima: 03 Juli 2019

Disetujui: 25 Februari 2020

DOI:10.31575/jp.v3v2.169

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang wajib dipunyai setiap pribadi masing-masing individu dalam sebuah organisasi, hal ini sangat mendukung berhasil atau tidak sebuah organisasi tersebut berjalan. Divisi akuntansi merupakan salah satu bagian terpenting pada PT. Semen Padang yang mempunyai tugas dalam penyusunan laporan keuangan.

Kelebihan dari kinerja karyawan yang baik adalah berkembangnya budaya organisasi yang dominan baik, hal ini membuat seluruh unsur yang terlibat di dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat mencapai target yang diinginkan. Target bagi sebuah perusahaan diperlukan mengingat core bisnis sebuah perusahaan adalah laba. Kepemimpinan menjadi pondasi yang kuat dalam menunjukkan identitas perusahaan, bagi perusahaan yang sudah berdiri sejak 1918 tersebut membuat pemimpin menjadi tolak ukur utama di Sumatera Barat

Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu saja, setiap individu harus menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, tidak hanya bagi bawahannya tetapi

juga pimpinannya, karena jika pemimpin menaati peraturan yang ada dalam perusahaan tentu saja sebagai bawahan juga akan mengikuti seorang pimpinan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik, tentunya target perusahaan dalam mendapatkan laba yang maksimal tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan seorang pimpinan dan bawahan agar hasil kerja membaik. Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi dari seorang pimpinan agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik.

Suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Keterampilan dalam kepemimpinan itu terdiri dari lima macam, yaitu Pemberian kuasa adalah pembagian kuasa oleh pimpinan terhadap bawahannya. Intuisi adalah keterlibatan manajer dalam menatap situasi, mengantisipasi perubahan, mengambil risiko dan membangun kejujuran dan yang lainnya adalah Pemahaman Diri, Pandangan dan Nilai Keselarasan. Ada tipe-tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh (Anwar, 2017) yaitu : Tipe pribadi, Tipe non pribadi, Tipe otoriter, Tipe demokratis, Tipe kebabakan, Tipe bakat.

Dikarenakan motivasi yang diberikan belum sesuai dengan apa yang yang karyawan butuhkan untuk perusahaan dan belum mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Bila motivasi tidak pernah diperhatikan maka karyawan pun akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Oleh karena itu, pengawasan sangat penting untuk dilakukan seorang pimpinan dan bawahan agar hasil kerja membaik.

Disiplin kerja yang ada di perusahaan bisa digolongkan baik, kegiatan dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaan dengan baik sehingga disiplin dapat meningkatkan etos kerja dan penilaian kerja yang baik dari atasan, hal ini tentu berdampak pada karir jangka panjang bagi karyawan. Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik perlu adanya pengawasan dari seorang pimpinan agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik. Suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda.

Keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Hasil penelitian seperti yang dilakukan Agus Marimin (2011), Ahmad Fadli (2004), dan penelitian dari Ari Heryanto (2002) mengembangkan hipotesis pertama yaitu:

H1: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang tidak terkecuali dengan karyawan. Mereka membutuhkan suatu motivasi yang dapat membant untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Robbins (2013:171) Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi dari seorang pimpinan agar

Pengaruh Kepemimpinan ... (Alfian, Afrial)

ISSN: 2556 - 2278

karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik. Suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Dan hal ini didukung oleh Hasil penelitian lain yakni penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015). Oleh karena itu, saya mengembangkan hipotesis kedua yaitu:

H2: motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Sutrisno (2009:102), Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim memberikan pendapat bahwa Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu saja, setiap individu harus menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pimpinannya, karena jika pemimpin menaati peraturan yang ada dalam perusahaan tentu saja sebagai bawahan juga akan mengikuti seorang pimpinan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik, tentunya target perusahaan dalam mendapatkan laba yang maksimal tidak dapat tercapai. Sehingga saya mengembangkan hipotesis ketiga yaitu:

H3: disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengujian hipotesis atau biasa disebut dengan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Semen Padang (khusus devisi akuntansi) yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Jenis datanya adalah Data primer, yaitu data yang kami peroleh melalui wawancara kepada karyawan PT. Semen Padang (devisi akuntansi) dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Variabel penelitian juga dikembangkan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, seluruh pengukuran variabel dalam penelitian ini diambil datanya menggunakan kuisioner, dengan pengukuran skala likert. Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, setelah ini adalah uji asumsi klasik, baru kepada pengujian hipotesis dan terakhir uji determinan. Seluruh uji tersebut dilakukan secara bertahap dan sistematis.

Metode deskriptif dalam penelitian ini mencoba menggambarkan adanya profil dari responden yang mengisi kuisioner sehingga didapatkan gambaran yang baik baik itu dari jenis kelamin, usia bahkan pendidikan responden, hal ini diperlukan untuk meyakinkan peneliti seberapa akuratnya sumber data yang masuk. Uji regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dikarenakan peneliti menggunakan variabel bebas lebih dari satu, sehingga setelah pengujian asumsi klasik dilakukan dan tidak terbukti adanya permasalahan, maka pengujian parametrik akan digunakan. Persamaan dari regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Kinerja

α = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi motivasi

β_3 = Koefisien regresi disiplin

X_1 = Kepemimpinan

X_2 =Motivasi
 X_3 =Disiplin
 ε =Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dengan berdasarkan jenis kelamin dari responden. Tabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	30	60%
Wanita	20	40%
Jumlah	50	100%

Dari hasil yang terlihat diatas kita dapat melihat respondennya dalam penelitian ini paling dominan laki-laki dengan jumlah 30 responden (60%), sedangkan yang paling sedikit adalah perempuan dengan jumlah 20 responden (40%).

Responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat berdasarkan usia dari para karyawan. Responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia	Jumlah	Frekuensi
15-20	0	0%
21-30	13	26%
31-40	22	44%
41-50	12	24%
>50	3	6%
Jumlah	50	100%

Dari hasil yang terlihat diatas kita dapat melihat respondennya dalam penelitian ini rata-rata paling dominan berumur 31-40 tahun yaitu 22 responden dengan tingkat presentase 44%, yang berusia 21-30 yaitu 13 orang dan yang berusia 41-50 yaitu 12 orang, yang berusia >50 yaitu 3 orang, sedangkan yang berusia 15-20 tidak ada.

Responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4 berdasarkan pendidikan terakhir dari para karyawan. Tabel dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir	Jumlah	Frekuensi
SMA/SMU	10	20%
D3	12	24%
S1	18	36%
S2	6	12%
S3	4	8%
Jumlah	50	100%

Dari hasil yang terlihat diatas kita dapat melihat respondennya dalam penelitian ini rata-rata paling dominan pendidikan terakhir S1 yaitu 18 responden dengan tingkat presentase 36%, SMA/SMU yaitu 10 responden, D3 sebanyak 12 responden, S2 sebanyak 6 responden dan S3 yaitu 3 responden.

Dari hasil pengolahan uji validitas menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dari variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dinyatakan valid hal ini dapat dilihat nilai R-hitung > (0.279). Sedangkan pernyataan pada variabel independen yang dinyatakan valid terlihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Variabel Dependen

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	Kinerja 1	0.857	0.60	Valid
	Kinerja 2	0.422	0.60	Valid
	Kinerja 3	0.833	0.60	Valid
	Kinerja 4	0.762	0.60	Valid

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 4 butir pernyataan variabel dependet (kinerja karyawan) dikatakan valid karena *corrected item-total correlation* melebihi 0.279 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbachs alpha	Keterangan
Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Kinerja karyawan	Kepemimpinan	0.608	Reliabel
	Motivasi	0.662	Reliabel
	Disiplin kerja	0.600	Reliabel
	Kinerja	0.605	Reliabel

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkannilai cronbachs alpha untuk variabel penelitian sama atau lebih besar dari 0.600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti memenuhi syarat untuk konsistensi. Jadi item-item pertanyaan untuk variabel tersebut dapat dipakai dalam penelitian.

Dari tabel pengujian normalitas menunjukkan bahwa terjadi normalitas pada kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai asymp sig 0.699 > 0.05. Hal ini berarti bahwa uji asumsi klasik terpenuhi.

Berdasarkan tabel pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan (X1) yaitu 0.706, motivasi (X2) yaitu 0.658 dan disiplin kerja (X3) yaitu 0.642 lebih besar dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) lebih kecil dari 10.00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut adalah tabel hasil regresi linear berganda dari olahan SPSS:

Tabel 6
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.099	2.301		.478	.635
	X1	.562	.083	.688	6.747	.000
	X2	-.019	.068	-.029	-.277	.783
	X3	.223	.101	.237	2.212	.032

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom kedua bagian B (unstandardized coefficients), diperoleh kepemimpinan sebesar 0.562, motivasi sebesar -0.019, dan disiplin kerja sebesar 0.223, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda, yakni:

$$Y = 1.099 + 0.562X1 - 0.019X2 + 0.223X3$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 1.099 ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 1.099
- Koefisien X1 = 0.562 menunjukkan bahwa adanya berpengaruh signifikan positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- Koefisien X2 = -0.019 menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan negatif motivasi terhadap kinerja karyawan
- Koefisien X3 = 0.223 menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.099	2.301		.478	.635
	X1	.562	.083	.688	6.747	.000
	X2	-.019	.068	-.029	-.277	.783
	X3	.223	.101	.237	2.212	.032

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai hitung untuk kepemimpinan 6.747 dengan signifikan 0.00 maka dari itu hipotesis pertama diterima artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel motivasi -0.277 dengan signifikan 0.783 maka hipotesis kedua ditolak. Sedangkan t hitung untuk variabel disiplin kerja 2.212 dengan signifikan

Pengaruh Kepemimpinan ... (Alfian, Afrial)
ISSN: 2556 - 2278

0.032, maka hipotesis ketiga diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk diterimanya hipotesis pertama, hal ini sejalan dengan penelitian Potu (2013:14) dimana pada PT. Semen Padang, kepemimpinan menjadi pondasi yang kuat dalam menunjukkan identitas perusahaan, bagi perusahaan yang sudah berdiri sejak 1918 tersebut membuat pemimpin menjadi tolak ukur utama di Sumatera Barat.

Untuk ditolakanya hipotesis kedua, hal ini dikarenakan motivasi yang diberikan belum sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan untuk perusahaan dan belum mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Bila motivasi tidak pernah diperhatikan maka karyawan pun akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk diterimanya hipotesis ketiga, hal ini didukung karena disiplin kerja yang ada di perusahaan bisa digolongkan baik, kegiatan dalam menyelesaikan aktifitas pekerjaan dengan baik sehingga disiplin dapat meningkatkan etos kerja dan penilaian kerja yang baik dari atasan, hal ini tentu berdampak pada karir jangka panjang bagi karyawan. Hasil penelitian ini didukung Hasibuan (2013:194) mengemukakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang (divisi akuntansi). Pembuktian ini dapat dilihat dengan nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 6.747 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.011 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Padang (divisi akuntansi)
2. Motivasi terbukti tidak dapat meningkatkan motivasi karyawan pada PT Semen Padang (divisi akuntansi). Pembuktian ini dapat dilihat dengan nilai t-hitung -0.277 lebih kecil dari t-tabel 2.011 dengan nilai signifikan $0.783 > 0.05$. Artinya dapat disimpulkan variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semen Padang (divisi akuntansi).
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang (divisi akuntansi). Pembuktian ini dapat dilihat dengan nilai t-hitung 2.212 lebih besar dari t-tabel 2.011 dengan tingkat signifikan $0.032 < 0.05$. Artinya dapat disimpulkan, secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) terhadap PT Semen Padang (divisi akuntansi).

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya pada pembimbing skripsi, Bapak Alfian, SE, MM dan kepada Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si yang membantu saya untuk menyelesaikan artikel ini khususnya tentang

penurunan plagiat, sehingga artikel ini layak untuk di submit di Jurnal Pundi Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, T. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka. Harlie. M. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.11, No.2, Oktober 2010 ([Http://journal.stiei-](http://journal.stiei-)
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Anwar, A. (2017). Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep Dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan. *Pustakaloka*, 9(1), 69–82.
- Helmi, F. A. (1996). Disiplin Kerja. *Psikologi*, (2), 32–42. <https://doi.org/10.22146/bps.13484>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Lukito, Puspito, H., Haryono, Tri, A., & Warso, Mukeri, M. (2016). Indikator Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Karyawan (Studi Pada BTPN Syariah Semarang), 2(2), 1–15.
- Mangkunegara (2009:61). (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–10. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management 2*.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Sardiman, A. M. (2005). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Rajawali Press(Vol. 1).
- Sukarno, K. W., & Syaichu, M. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Universitas Diponegoro Jurusan Manajemen Program S1*, 3(2003), 46–58. <https://doi.org/10.3104/reports.2011>
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*, 12, 93–112.
- Winardi J. (2000). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta. <https://doi.org/10.1109/ISBI.2018.8363864>
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>

Pengaruh Kepemimpinan ... (Alfian, Afrial)

ISSN: 2556 - 2278

