

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS

Beta Mariani¹ Subandrio²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

betamariani@gmail.com

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers (Studi Kasus Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa Faktor diantaranya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Cabang Salak.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Thamrin Brothers Cabang Salak. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 20 responden, serta metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan tehnik analisis data regresi berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan, Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karywan, dan Disilin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karywan pada PT Thamrin Brothers Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

The title of this research is the effect of Leadership, work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Thamrin Brothers (Case Study of the Salak Lingkar Timur Branch Bengkulu). Employee performance is influenced by several factors including leadership, work motivation and employee work discipline. This study aims to determine the simultaneous and partial effect of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT Thamrin Brothers, Salak Branch.

The object of this research is the employees of PT Thamrin Brothers, Salak Branch. By using the sampling technique used is saturated sampling technique. The number of respondents in this study were 20 respondents, and the data collection method used a questionnaire.

This study used multiple regression data analysis techniques. From the research results it can be concluded that the leadership style variable (X_1) has a positive and significant

effect on employee performance, work motivation (X_2) has a positive and significant effect on the quality of employee performance, and Work Discipline (X_3) has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Thamrin Brothers Branch Salak Lingkar Timur Bengkulu.

Keywords: Work Discipline, Leadership, Motivation, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi sumber daya manusia (SDM) yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan (Tampi, 2014).

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja, (Suwatno, 2011; Onsardi, O., 2019)). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Mathis dan Jackson (2001) yaitu kepemimpinan, kemampuan karyawan, motivasi, serta disiplin kerja dan dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Dalam artian bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Sugiyono, 2014). Menurut Nawawi (2003) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2014; Andriani, C., & Onsardi, O. (2020).

Penelitian yang dilakukan Susitiningrum *et. all.* (2015) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan.

Selain dengan meningkatkan motivasi dalam diri karyawan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Disiplin merupakan hal yang sangat

penting perannya dalam tatanan organisasi. Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia disiplin diartikan latihan batin dan watak supaya menaati tata tertib, kepatuhan kepada aturan. Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan (Hoetomo, 2005; Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Sedangkan menurut Ravianto dalam Nurmaliani (2015) mengartikan disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk peningkatan kinerja karyawan, masalah disiplin yang ada diperusahaan PT Thamrin Brothers juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Tidak mudah bagi pimpinan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya. Penelitian Prasetyo (2008) mengemukakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Atas permasalahan tersebut dituntut peran kepemimpinan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya dan kinerja menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2014).

PT Thamrin Brothers Salak merupakan salah satu dealer Yamaha populer di Bengkulu. Dealer ini terletak di Jl. Salak Raya, Lingkar Timur kota Bengkulu dan pengunjung bisa mengunjunginya untuk test drive, mendapatkan penawaran terbaik, membeli motor Yamaha. Dengan melayani penjualan motor chas ataupun credit dengan sistem kerja sama seperti pekerjaan jasa lainnya yang memfokuskan ke pelayanan pembeli/konsumen.

Dari hasil wawancara sementara kepada salah seorang karyawan menjelaskan sedikit gambaran bahwa kinerja PT Thamrin Brothers Cabang Salak kota Bengkulu belum mampu mencapai tujuan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena kurangnya umpan balik atau masukan dari supervisor terhadap bawahannya sehingga ada beberapa karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya seperti sales yang belum mampu menarik konsumen seharusnya diberikan pelatihan, yang membuat seorang sales mampu menjalankan tugasnya. Kurang kompetensi atau kemampuan karyawan dalam mencari konsumen, Seperti belum adanya pengalaman kerja dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam bidang pemasaran sehingga menyebabkan karyawan kesulitan dalam mendapatkan konsumen serta kendala yang ditemui dalam tim kurang kompak, karena sering terjadinya perbedaan pendapat. Selama bekerja karyawan belum memperoleh penghargaan dan kenaikan jabatan.

Berdasarkan observasi awal pada PT Thamrin Brothers Cabang Salak kedisiplinan masih kurang dikarenakan perlakuan terhadap karyawan satu dengan yang lain belum adil seperti adanya beberapa karyawan senior dan karyawan junior jika ada

yang datang terlambat dari karyawan senior maka hal ini biasa saja tidak adanya teguran, namun jika ada karyawan junior terlambat akan mendapat teguran hal ini menyebabkan tidak adil antara pekerjaan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Masih banyak dari sebagian karyawan yang melanggar jam kerja, seperti keluar pada saat jam kantor tengah berlangsung hal ini terjadi karena kurangnya waskat dari pimpinan yang menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tertunda. Selain itu ada beberapa karyawan yang telat datang ke kantor dan tidak mengikuti breifing hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan pimpinan dalam menindak karyawan yang telat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada PT Thamrin Brothers Cabang Salak yang beralamatkan Jl. Salak Raya, No. 102-103 Lingkar Timur Kel. Singgaran Pati, Kota Bengkulu, 38225.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan analisis data secara kuantitatif. penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan dengan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian survey, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut Wibisono (2000). Survey merupakan teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal (causal research), yaitu mengindetifikasi hubungan sebab – akibat berbagai variable.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Thamrin Brothers Cabang Salak yang berjumlah 20 orang.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan variabel-variabel penelitian pengamatan dan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan penelitian ini. Metode rata-rata (mean) dan untuk melihat pengaruh antar variabel menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan hasil variabel penelitian. Adapun hasil analisis deskripsi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X₁)

Pada variabel kompensasi penilaian dilakukan dengan enam indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan adalah memiliki nilai rata-rata sebesar 4.05. Berdasarkan tabel 4.5 maka nilai tersebut termasuk kedalam interval 3.70-4.80 tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan pada PT Thamrin Brothers cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu adalah pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa cara pemimpin yang mampu bersikap adil, mampu membimbing serta dapat mengkoordinir karyawan dengan baik dan tegas serta dapat diterima oleh karyawan sesuai dengan harapan sehingga dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Adapun hasil

analisis penilaian responden terhadap kepemimpinan (X_1) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.80 dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.70 dan masih masuk dalam kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2)

Pada variabel kompensasi penilaian dilakukan dengan tiga indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel Motivasi adalah

nilai rata-rata sebesar 4.13. Berdasarkan tabel 4.6 maka nilai tersebut termasuk kedalam interval 3.90- 4.35 tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan pada PT Thamrin Brothers cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu adalah pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan selalu bermanfaat bagi seluruh karyawan dengan adanya dorongan untuk bekerja dengan giat serta didukung keahliannya yang mempunyai tentunya mempengaruhi hasil akhir yaitu mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik sesuai harapan perusahaan. Adapun hasil analisis penilaian responden terhadap motivasi (X_2) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.35 dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.95.

Hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X_3)

Pada variabel budaya perusahaan penilaian dilakukan dengan empat indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel budaya perusahaan adalah memiliki nilai rata-rata sebesar 3.96. Berdasarkan tabel 4.7 maka nilai tersebut termasuk kedalam interval 3.25- 4.60 tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada PT Thamrin Brothers cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu adalah pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan ketaatan yang ada hampir dijalankan dengan baik, bertanggung jawab serta mampu memajemen waktu kerja sesuai yang telah disepakati oleh perusahaan. Adapun hasil analisis penilaian responden terhadap disiplin kerja (X_3) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.60 dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.25.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kepuasan kerja karyawan penilaian dilakukan dengan empat indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah memiliki nilai rata-rata sebesar 4.00. Berdasarkan tabel 4.8 maka nilai tersebut termasuk kedalam interval 3.85- 4.20 tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu adalah pada kategori baik. Hal ini tentunya menjelaskan bahwa secara keseluruhan karyawan dan perusahaan merasa puas, dengan adanya dorongan kerja antara pemimpin dan karyawan tentunya akan selalu memotivasi karyawan untuk selalu berkerja dengan baik dan giat, serta tahu akan waktu kerja sehingga kinerja karyawan akan dipengaruhi dan berdampak baik untuk perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Adapun hasil analisis penilaian responden terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.20 yang berarti tanggapan responden sangat baik kepada perusahaan dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.85.

Kesimpulan dari hasil tanggapan responden yang didapat yaitu penulis akan menjelaskan faktor yang memengaruhi tanggapan responden masih tetap baik adalah sebagai berikut: pada saat melakukan pengisian kuesioner jumlah waktu yang disediakan terbatas karena penulis melakukan survey dan pengisian kuesioner pada saat jam istirahat

sehingga responden sedikit tergesah-gesah tanpa memahami maksud pernyataan yang ada dan memang dalam kasus seperti ini wajar terjadi.

Regresi berganda digunakan untuk satu variable dependen dan lebih dari satu variable independent. Dalam praktik bisnis, regresi berganda justru lebih banyak digunakan, selain karena banyaknya variable dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama, juga pada banyak kasus regresi berganda yang lebih relevan digunakan. Berikut hasil uji regresi berganda.

Tabel 1.
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,849	4,374		1,794	,077
Kepemimpinan	,840	,307	,292	2,738	,008
Motivasi	1,530	,238	,589	6,431	,000
Disiplin	1,179	,345	,400	3,413	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,849 + 0,840X_1 + 1,530X_2 + 1,179X_3$$

1. Nilai konstantanya yaitu 7,849 maka dapat diartikan jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja adalah 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 7,849.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X_1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,840 yang artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,840 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi (X_2) bernilai positif, yaitu sebesar 1,530 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,530 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_3) bernilai positif, yaitu sebesar 1,179 yang artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,179 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

Uji t untuk mengetahui variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika t hitung < t tabel jadi H_0 diterima maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan sebaliknya jika t hitung > dari t tabel jadi H_0 ditolak maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 2,738 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,794 dan signifikansi 0,008 maka t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 yakni H_a diterima, artinya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_2) yaitu sebesar 6,431 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,794 dan signifikansi 0,000 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_3) yaitu sebesar 3,413 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,794 dan signifikansi 0,001 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Hasil Signifikansi (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084,8	4	271,221	45,804	,000 ^b
	Residual	384,8	15	5,921		
	Total	1469,7	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Upah, Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung yaitu 45,804 sedangkan nilai f tabel yaitu sebesar 2,51 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan nilai hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data tuntunwaktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Berikut tabel summary uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefesioen Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,722	2,433

a. Predictors: (Constant) Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,738 atau (73,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers (cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu) sebesar 73,8%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar 0,840, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 2,738 > t tabel 1,794 serta memiliki nilai probabilitas 0,008 < 0,05, maka H_a diterima. Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu).

Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak yang positif atau baik bagi perusahaan, sebab semakin baik pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah mengarahkan karyawan bisa menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, serta dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dinyatakan oleh DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk

menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 1,530, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 6,431 > t tabel 1,794 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sari (2012) dan Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 1,179, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 3,413 > t tabel 1,794 serta memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu). Hal ini diketahui apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,179%. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013) dan Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan upah yang diberikan, seperti diuraikan di atas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja Karyawan yang maksimal. Apabila keempat unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan lebih maksimal.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung sebesar 45,804 > t tabel 2,51 dengan signifikansi (σ) sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu) atau dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu).

Hasil uji R^2 (*R Square*) didapatkan sebesar 0,738 atau (73,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu) sebesar 73,8%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja, dan lain-lain.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Anjarwani Putri Wijayanti yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), *locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan penelitian di atas dapat dilihat bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan harus memberikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Pengaruh gaya Kepemimpinan secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu)

Motivasi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu)

Pengaruh Disiplin kerja secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu)

Secara simultan Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers (Cabang Salak Lingkar Timur Bengkulu).

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 73,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya Kepemimpinan, variabel Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang

belum dimasukkan dalam model penelitian ini seperti budaya organisasi, kompensasi, komunikasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media (Zanafa)
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Cahyani, Riski, I., (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Tritunggal Mulia Wisesa Surakarta). *Jurnal Electric Thesis and Dessertations*. Vol. 1. No. 5. pp. 1-13
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: CV Alfabeta
- Handoko, Hani, T. (2013). *Manajemen*. Jakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S., P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Cetakan Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hoetomo M.A. (2005). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Indriyati, Susetyo, Endah (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam. *Jurnal Upajiwa Dewantara*, Vol.1. No.2 pp. 1-8.

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuddy, Andarias. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 1. No. 2. pp. 22 – 36
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jogjakarta: UGM Gajah Mada University Press
- Nurmaliani, (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Palembang. Skripsi (tidak dipublikasikan). Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Pitrajaya, Oswenda, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6. No. 9. pp. 1-10
- Prasetyo, Lis. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Neo-Bisnis*. Vol. 2, No.2. pp. 1-7.
- Pratama, Riski, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali. *Jurnal Electronic thesis and Dissertations*. Vol. 1. No. 5. pp.1-10.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.

- Rambe, Prima, A., Jumianti, R., dan Ratih A. (2016). Pengaruh Mekanisme *Corporate Governance* dan Kinerja Keuangan Terhadap *Financial Distress*. *Jurnal Umrah*. Vol. 1. No. 1. pp. 1-18
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, P. Stephen. (2014). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Suranto, Lestari, & ETTY Puji. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 10. No. 2. pp. 148-160.
- Susitiningrum, Noeria., Djoko, Handoyo., & Reni Shinta Dewi (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Njonja Meneer Semarang. *Journal of Social and Political of Science*. Vol. 2. No. 5. pp. 1-11
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno, *et. al.* (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung : CV Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*. Vol. 3. No. 4.
- Wibowo M. P. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja grafindo persada.
- Wibisono, Irawati, C. (2016). Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan, Likuiditas dan *Leverage* terhadap *Financial distress* pada Perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2014. *E-Journal Udayana*, Vol. 10. No. 3. pp. 1-7
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Yani M.H. (2013). *Pelatihan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.