

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN KONSTRUKSI
PERSADA SURABAYA

Selvia Devi Yolanda
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada. Responden penelitian ini terdiri dari 39 orang pegawai PT. Bangun Konstruksi Persada. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Model persamaan tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada dengan kontribusi sebesar 2,07%, (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada dengan kontribusi sebesar 0,28%, (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada dengan kontribusi sebesar 90,3%, (4) Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada dengan persentase sebesar 70,6% dan sisanya adalah variabel diluar model regersi yang diuji, (5) Disiplin Kerja adalah variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pada PT. Bangun Konstruksi Persada.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Bangun Konstruksi Persada. Respondents of this study consisted of 39 employees of PT. Bangun Konstruksi Persada. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis. The equation model is processed using the application *IBM SPSS Statistics 20*. The results of this study indicate that: (1) Leadership has a significant effect on employee performance at PT. Bangun Konstruksi Persada with a contribution of 2.07%, (2) Work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Bangun Konstruksi Persada with a contribution of 0.28%, (3) Work Discipline has a significant effect on employee performance at PT. Bangun Konstruksi Persada with a contribution of 90.3%, (4) Leadership, Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on employee performance at PT. Bangun Konstruksi Persada with a percentage of 70.6% and the rest are variables outside the tested regression model, (5) Work Discipline is the most dominant variable that affects the performance of PT. Bangun Konstruksi Persada.

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

PENDAHULUAN

Sumber energi manusia berperan krusial, apalagi tanpa bisa terlepas dari suatu industri. Pada hakikatnya, sumber energi manusia pada suatu industri selaku penggerak, pemikir serta perencana buat menggapai perencanaan organisasi. Suatu organisasi tentu menginginkan para pegawainya berkinerja baik buat menggapai tujuannya. Kinerja merupakan sesuatu tanggung jawab yang dicoba pekerja ataupun bawahan dan yang berkaitan dengan keadaan pekerja di suatu organisasi. Kinerja karyawan berkaitan dengan mutu serta kuantitas. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang cocok dengan sasaran yang mau dicapai oleh suatu industri.

Aspek awal yang diidentifikasi pengaruhi kinerja karyawan merupakan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu bidang studi serta pula sesuatu keahlian instan yang mencakup keahlian seorang ataupun suatu organisasi buat “mengetuai” ataupun membimbing orang lain, regu, ataupun segala organisasi. Kepemimpinan mempunyai kedudukan berarti dalam organisasi, dimana pemimpin bertugas mengawasi dan mengendalikan jalannya sesuatu organisasi. Bagaimana memimpin menjalankan ikatan dengan karyawan, bagaimana mereka berikan penghargaan kepada para pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka meningkatkan serta memberdayakan para pekerjanya, serta sanggup pengaruhi kinerja sumber energi manusia yang jadi bawahannya.

Aspek kedua yang diidentifikasi pengaruhi kinerja karyawan merupakan Motivasi Kerja. Bagi Hasibuan (dalam Soeharta 2018), motivasi ialah upaya memberi energi agar berkenan bergerak guna menciptakan gairah kerja bagi seseorang agar mereka berkeinginan bekerja sama, bekerja efisien maupun terintregasi dengan semua energi demi memperoleh rasa puas. Motivasi merupakan sesuatu aspek yang mendesak seorang buat melaksanakan aktivitas tertentu. Atas dasar itulah, motivasi acap dimaksud selaku aspek yang mendorong sikap seseorang. Kegiatan yang dicoba oleh seorang tentu mempunyai sesuatu aspek yang mendesak kegiatan itu. Atas dasar itulah, aspek yang mendorong seseorang guna melaksanakan kegiatan dikenal sebagai kebutuhan dan kemauan (Gitosudarno, dalam Sutrisno 2017; 109).

Aspek ketiga yang diidentifikasi pengaruhi kinerja karyawan merupakan Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sesuatu perilaku serta sikap seorang yang menampilkan ketaatan, kepatuhan, kesehatan, keteraturan serta kedisiplinan pada peraturan industri ataupun organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Penyesuaian diri dari masing-masing orang terhadap seluruh suatu yang diresmikan kepadanya, akan menghasilkan sesuatu warga yang tertib serta leluasa atas permasalahan. Begitu pun dengan kehidupan di suatu industri yang amat memerlukan kepatuan bagi para anggota, serta taat terhadap aturan di industri itu.

Maksud lainnya, kedisiplinan kerja bagi pegawai amat diperlukan. Oleh sebab itulah, segala hal yang menjadi rencana industri hendak kesulitan didapat apabila tanpa kedisiplinan selama bekerja.

Pada saat ini PT. Bangun Konstruksi Persada mampu membawa karyawannya bermotivasi kerja dan disiplin kerja tinggi, maka hal ini dapat membawa dampak positif pada PT. Bangun Konstruksi Persada untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan usaha.

Hal ini mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja karyawan di PT. Bangun Konstruksi Persada. Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah tersebut, maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada Surabaya".

Permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja PT. Bangun Konstruksi Persada secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada ?

4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada ?

5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada ?

Pada Penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada.

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu menambah kasanah ilmu dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pengembangan SDM melalui motivasi kerja pada salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat terutama mengenai Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

perlengkapan manajemen. Manajer melaksanakan kepemimpinan buat pengaruhi pekerja untuk menggapai perencanaan organisasi". Kepemimpinan merupakan sesuatu orang- orang lain dengan iktikad menggapai tujuan- tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan peristiwa sosial yang kompleks yang terpengaruh dari beberapa aspek personal, interpersonal, serta organisasional terdiri atas personal pemimpin, sikap pemimpin, serta faktor kondisional.

C. Motivasi Kerja

Sutrisno (2017:110) memaparkan jika motivasi ialah kondisi kejiwaan yang memicu, mengaktifkan, maupun menggerakkan dan motifvasi itu yang mengarahkan, serta memfasilitasi sikap, perilaku, dan respons individu yang acap berkaitan dengan upaya mencapai tujuan organisasi ata pribadi.

D. Disiplin Kerja

Terry (dalam Sutrisno, 2017:87) memaparkan jika disiplin ialah instrumen guna menggerakkan pegawai. Supaya tugas berjalan lancar, sepatutnya perlu diupayakan berkedisiplinan yang baik. Terry tidak menyetujui penjelasan itu, sebab sekadar terkait dengan perihal yang kurang menyenangkan (sanksi), sebab pada dasarnya sanksi sebagai alat atau alternate terakhir guna mendisiplinkan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi sektor paling strategis bagi organisasi. MSDM wajib ditatap selaku ekspansi dari pemikiran tradisional buat mengelola orang secara efisien serta buat itu memerlukan pengetahuan tentang sikap manusia serta keahlian mengelolanya.

Bagi Simamora (dalam Sutrisno 2017: 5), MSDM ialah mendayagunakan, mengembangkan, evaluasi, memberi balas jasa, maupun mengelola individu selaku anggota organisasi ataupun kelompok kerja.

B. Kepemimpinan

Chung serta Meggison (dalam Nyoto, 2018: 18) mengatakan, "kepemimpinan merupakan sesuatu

Jika pegawai patuh atas peraturan perusahaan, maka bisa merepresentasikan kondisi bekedisiplinan yang baik. Maksud dari disiplin ialah pengambilan tindakan melalui pengoreksian perilaku pada pegawai (Sgn,dalam Sutrisno 2017;86). Perwujudan disiplin yang baik terepresentasikan melalui kondisi, seperti:

1. Rasa peduli yang tinggi pada pegawai atas pemerolehan tujuan perusahaan.
2. Bersemangat dan bergairan kerja yang tinggi, serta berinisiatifnya pegawai guna bekerja.
3. Pertanggungjawaban yang besar pada pegawai guna bertugas sebaik mungkin.
4. Mengembangkan rasa kepemilikan dan solidaritas tinggi di lingkungan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan daya produksi bekerja pada pegawai..

E. Kinerja

Bagi The Scriber- Bantam English Dictionary dalam Onita, Ebdurrozzaq, effendi dkk(2020: 13), kinerja berasal dari katau“ to perform” yang mempunyai sebagian makna, adalah (a) melaksanakan, melaksanakan, melakukan, (b) penuhi ataupun melaksanakan kewajiban sesuatu nt ataupun nazar,(c) melakukan ataupun menyempurnakan tanggung jawab, serta(d) melaksanakan suatu yang diharapkan oleh seorang. Sedarmayanti

dalam Florna dalam Syazhashah serta Ingrid(2015: 137), melaporkan pula kalau kinerja meliputi sebagian aspek, adalah:

1. *Quality of work* (mutu pekerjaan),
2. *Promptness* (kecepatan),
3. *Inittive* (inisiatif),
4. *Capability* (kapabilitas),
5. *Communication* (komunikasi).

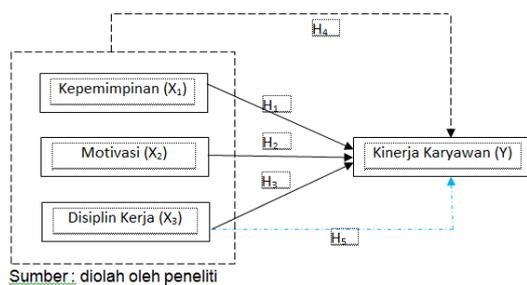
Lima aspek itu bisa menjadi tolok ukur guna mengkaji tingkat kinerja pada diri individu..

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada antara lain Kusuma Adi Rahardjo (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Urip Sejati di Surabaya”. Lokasi penelitian ini di PT. Sumber Urip Sejati Surabaya. Metode penelitian menggunakan Observasi dan Kuesioner. Hasil Penelitian ini adalah Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Urip Sejati di Surabaya. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Urip Sejati di Surabaya.

Penelitian Effendy dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”. Lokasi Penelitian di PT. Modernland Realty, Tbk. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan rumus Slovin. Metode Penelitian menggunakan Kuesioner, Observasi dan Studi Pustaka. Hasil dari Penelitian ini adalah Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Sumber: diolah oleh peneliti

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Dalam kajian ini penulis mempergunakan pendekatan kuantitatif sebagai prosedur kajian yang berdasar pada filsafat positivisme. Metode kajian ini bertujuan guna mengkaji populasi atau sampel, analisis atau statistik/kuantitatif bertujuan guna menentukan hipotesis.

Populasi pada kajian ini ialah seluruh pegawai di PT. Bangun Konstruksi Persada yaitu sebanyak 39 karyawan yang terdiri dari

staff dan karyawan *freelance*. Penetapan jenis populasi berdasar pada pengujian sudut pandang pegawai terkait kepemimpinan, motivasi bekerja, dan disiplin bekerja yang memengaruhi kinerja pegawai, sebab jumlah pegawai PT. Bangun Konstruksi Persada tidak begitu banyak, maka masih berpeluang guna memperoleh seluruh pegawai sebagai partisipan.

Adapun penjelasan mengenai definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kapabilitas yang ada di diri individu guna memberi pengaruh bagi orang lain atau mengarahkan siapa pun guna memperoleh tujuan. Parameter kepemimpinan sebagai standar guna menentukan efektivitas pemimpin selama melaksanakan aktivitas kepemimpinan organisasinya, meliputi:

- 1) Memercayai satu sama lain
- 2) Menghargai gagasan pegawainya
- 3) Menimbang perasaan pegawainya
- 4) Bersimpat pada rasa nyaman selama bekerja bagi pegawainya
- 5) Pengakuan status pegawai dengan akurat dan profesional

2. Motivasi Kerja

Pimpinan dapat menciptakan kinerja karyawan sesuai yang diharapkan apabila seorang pemimpin mampu berperan dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahannya. Atas dasar itulah, pemimpin harus memahami

parameter yang mampu memengaruhi dan memotivasi daya kerja karyawan. Parameter guna menentukan ukuran motivasi kerja, terdiri atas :

- 1) Pekerjaan yang menantang
- 2) Kemajuan dan peningkatan
- 3) Kualitas pengendalian teknik
- 4) Kondisi kerja
- 5) Penghargaan

3. Disiplin Kerja

Terry (dalam Sutrisno, 2017:87) menuturkan jika disiplin sebagai instrumen guna mengerakan pegawai. Supaya pekerjaan lekas terselesaikan secara lancar, berarti perlu mengupayakan kedisiplinan yang baik dan optimal. Hanya saja, Terry menuturkan jika dirinya tidak setuju bila kedisiplinan sekadar dikaitkan dengan perihal yang kurang menyenangkan atau berorientasi sebagai sanksi/hukuman, sebab pada dasarnya sanksi ialah instrumen terakhir guna menegakkan kedisiplinan. Indikator untuk mengukur kedisiplinan bekerja, meliputi :

- 1) Menaati peraturan terkait waktu
- 2) Menaati aturan perusahaan
- 3) Menaati peraturan sikap selama bekerja
- 4) Menaati aturan lainnya perusahaan

4. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan berhasil atau tidaknya perencanaan organisasi yang sudah ditentukan. Menurut Muhammad Fadel dan K. Toruan

Rayendra L. dalam Ramadhani (2016:13) yang menjelaskan indikator guna menentukan ukuran daya kerja karyawan, terdiri atas :

- 1) Memahami atau tupoksi
- 2) Berinovasi
- 3) Kerja cepat
- 4) Kerja selalu akurat
- 5) Kerja sama antar-karyawan

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Studi Pustaka
3. Angket atau *questionnaire*

Sumber dan Pengumpulan Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Variabel Kepemimpinan

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,650	0,316	Valid
X _{1.2}	0,359	0,316	Valid
X _{1.3}	0,691	0,316	Valid
X _{1.4}	0,827	0,316	Valid
X _{1.5}	0,677	0,316	Valid
X _{1.6}	0,680	0,316	Valid
X _{1.7}	0,542	0,316	Valid
X _{1.8}	0,759	0,316	Valid
X _{1.9}	0,729	0,316	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 9 butir pernyataan kuesioner kepemimpinan memiliki r_{hitung} lebih besar

dari r_{tabel} (0,316) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan (α) 0,05 , sehingga dikatakan seluruh butir pernyataan pada kuesioner kepemimpinan adalah valid.

Hasil pengujian validitas kuesioner motivasi kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,362	0,316	Valid
X _{2.2}	0,559	0,316	Valid
X _{2.3}	0,853	0,316	Valid
X _{2.4}	0,699	0,316	Valid
X _{2.5}	0,502	0,316	Valid
X _{2.6}	0,783	0,316	Valid
X _{2.7}	0,731	0,316	Valid
X _{2.8}	0,48	0,316	Valid
X _{2.9}	0,735	0,316	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 9 butir pernyataan kuesioner motivasi kerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,316) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan (α) 0,05 , sehingga dikatakan seluruh butir pernyataan pada kuesioner kepemimpinan adalah valid.

Hasil pengujian validitas kuesioner motivasi kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,747	0,316	Valid
X _{3.2}	0,792	0,316	Valid
X _{3.3}	0,847	0,316	Valid
X _{3.4}	0,718	0,316	Valid
X _{3.5}	0,738	0,316	Valid
X _{3.6}	0,690	0,316	Valid
X _{3.7}	0,724	0,316	Valid
X _{3.8}	0,699	0,316	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 8 butir pernyataan kuesioner disiplin kerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,316)

dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan (α) 0,05 , sehingga dikatakan seluruh butir pernyataan pada kuesioner kepemimpinan adalah valid.

Hasil pengujian validitas kuesioner kinerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Variabel Kinerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,772	0,316	Valid
Y.2	0,704	0,316	Valid
Y.3	0,868	0,316	Valid
Y.4	0,691	0,316	Valid
Y.5	0,685	0,316	Valid
Y.6	0,801	0,316	Valid
Y.7	0,794	0,316	Valid
Y.8	0,879	0,316	Valid
Y.9	0,737	0,316	Valid
Y.10	0,683	0,316	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 10 butir pernyataan kuesioner kinerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,316) dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan (α) 0,05 , sehingga dikatakan seluruh butir pernyataan pada kuesioner kepemimpinan adalah valid.

Selanjutnya hasil uji reabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach α	α kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,814	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,818	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,879	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas seluruh instrument dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yang meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja mempunyai nilai *cronbach α*

lebih besar dari α kritis yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam mengestimasi model penelitian ini adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^b	.729	.706	2.492	1.957

a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Nilai Durbin-Watson hitung menunjukkan nilai sebesar 1,957 yang mana nilai tersebut berada diantara -2 dan 2. Dengan demikian data-data yang digunakan untuk mengestimasi model terbebas autokorelasi baik positif maupun negatif.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
KEPEMIMPINAN	.766	1,305
MOTIVASI KERJA	.689	1,452
DISPLIN KERJA	.686	1,458

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Dari data pada tabel dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada,

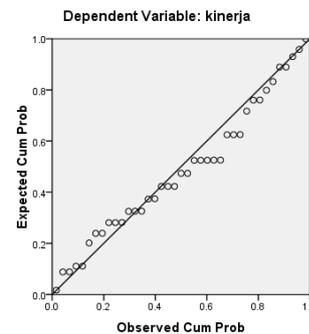
yaitu nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Berikut hasil dari uji normalitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Pada grafik normal P-P plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik scatter plot mengikuti dan mendekati garis

diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual normal.

Uji normalitas dapat dilihat juga dari uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39173210
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,084
	Negative	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		,912
Asymp. Sig. (2-tailed)		,376

a. Test distribution is Normal.

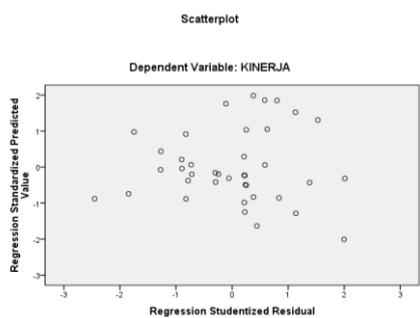
Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.11 menunjukkan *Asymp. Sig* (p-value) sebesar 0,376 lebih besar dari 0,05 (5%), artinya data-data yang digunakan untuk mengestimasi model mempunyai distribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Dari hasil gambar di atas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dicari dengan menggunakan Software IBM SPSS Statistics 20, hasil output IBM Statistics SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.424	4.179		.580	.566
	Kepemimpinan	.207	.102	.204	2.029	.050
	Motivasi Kerja	.028	.099	.030	.283	.779
	Disiplin Kerja	.903	.131	.730	6.879	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka rumus regresi linier berganda adalah :

Dari hasil output IBM Statistics SPSS 20 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,424 + 0,207X_1 + 0,028X_2 + 0,903X_3$$

- 1) Nilai konstantanya yaitu 2,424 maka dapat diartikan jika kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 2,424.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variable kepemimpinan (X_1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,207 yang artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,207 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,028 yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,028 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

- 4) Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_3) bernilai positif, yaitu sebesar 0,903 yang artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,903 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (secara parsial)

Dari hasil pengolahan data menggunakan software IBM SPSS Statistics 20 didapat output sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.371	5.104		4.383	.000
	KEPEMIMPINAN	.534	.142	.525	3.750	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui variabel kepemimpinan (X_1) memiliki $t_{hitung} = 3.750 > t_{tabel} 1,689$, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil dari pada 0,05. Maka H_0 diterima dan menolak H_0 , artinya variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.304	4.755		5.322	.000
	MOTIVASI KERJA	.455	.134	.489	3.409	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui variabel motivasi kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} = 3.409 > t_{tabel} 1,689$, dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil dari pada 0,05. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.541	3.841		1.703	.097
	DISPILIN KERJA	1.029	.113	.832	9.118	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui variabel disiplin kerja (X_3) memiliki $t_{hitung} = 9.118 > t_{tabel} 1,689$, dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil dari pada 0,05. Maka menerima H_a dan menolak H_0 , artinya variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F(secara simultan)

Tabel Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.600	3	195.200	31.430	.000 ^a
	Residual	217.375	35	6.211		
	Total	802.974	38			

a. Predictors: (Constant), DISPILIN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} yaitu 31,430 dengan signifikansi 0,000. Diketahui pada taraf signifikan (α) 0,05, jumlah sampel (n) 39, nilai $f_{tabel} = 2,87$.

maka dari itu nilai f_{hitung} (31,430) > f_{tabel} (2,87) dan nilai signifikan (0.000) < (0,05). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.706	2.492	1.957

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,706 atau sebesar 70,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya 29,4 % adalah variabel diluar model regresi yang di uji. Nilai *R Square* pada tabel diatas adalah positif dan mendekati angka 1 yaitu 0,729.

4. Uji Dominan

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.424	4.179		.580	.566
	Kepemimpinan	.207	.102	.204	2.029	.050
	Motivasi Kerja	.028	.099	.030	.283	.779
	Disiplin Kerja	.903	.131	.730	6.879	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai koefisien beta kepemimpinan (X_1)

sebesar 0,207 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.029, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,028 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,283 dan disiplin kerja (X_3) sebesar 0,903 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.879. Syarat menentukan variabel yang dominan yaitu variabel yang memiliki β semakin menjauhi 0 dan t_{hitung} paling dominan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_3) adalah variabel dominan.

Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bangun Konstruksi Persada. Karyawan diberikan kepercayaan dalam melakukan kreativitas sehingga para karyawan mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang di berikan dengan keterampilan pemahaman yang mereka miliki. Kreativitas yang tinggi dapat membantu karyawan mencapai hasil yang maksimal. Hal ini dapat dipahami bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang dilakukan mempunyai dampak yang positif atau baik bagi perusahaan, karena semakin baik pelaksanaan aktivitas kepemimpinan,

maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerja dari waktu ke waktu.

2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bangun Konstruksi Persada. Ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai yang diberikan kepada karyawan mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan efektif dan efisien. Situasi lingkungan pekerjaan yang baik dalam perusahaan juga sangat mendukung karyawan untuk memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja. Selain itu hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang berjalan dengan baik juga dapat mendorong minat para karyawan untuk memberikan ide/saran baru yang dapat meningkatkan kinerja.

3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada

Dalam penelitian ini, hasil uji t pada pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bangun Konstruksi Persada. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam

perusahaan, seperti para karyawan dituntut untuk selalu datang tepat waktu, agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar. Mampu menggunakan peralatan kerja yang baik sesuai dengan standar yang diberikan atau mengikuti SOP dalam bekerja juga dapat meningkatkan kinerja. Merapikan peralatan dan memelihara sarana prasarana kantor merupakan salah satu cara menunjukkan disiplin kerja di PT. Bangun konstruksi persada sudah sangat baik.

4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada

Pada penelitian ini, hasil uji F telah membuktikan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Bangun Konstruksi Persada. Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi dan tidak pilih kasih dalam memberikan hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan dapat memberikan efek jera bagi karyawan. Sehingga karyawan termotivasi, berdisiplin dan taat aturan dalam menjalankan tugasnya. Dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat.

5. Disiplin kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada

Berdasarkan hasil penelitian, ketaatan datang tepat waktu, melakukan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_3) adalah variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan :

1. Variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
5. Disiplin kerja (X_3) adalah variabel dominan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka penulis akan menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bangun Konstruksi Persada

Peningkatan kinerja karyawan hendaknya mengupayakan membangun motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan apabila karyawan mampu menunjukkan prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memenuhi ruang kerja yang nyaman serta menyediakan fasilitas yang menunjang. Selain itu, disiplin kerja karyawan sudah sangat baik, hanya perlu meningkatkan, misalnya dengan memberikan dorongan rasa memiliki perusahaan, menegakkan disiplin secara tepat, pemberian teguran dan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan yang berlaku secara adil, terukur dan transparan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen kerja, etika kerja dan lain-lain.
- b. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Bahrum, SyazhashahPutra, dan Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*

- Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 3, Hal:135-141.
- Dosen Pendidikan, *Pengertian Kepemimpinan –Fungsi, Tujuan, Contoh, Teori, Tipe* <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengetian-kepemimpinan/> (diakses 16 Februari 2021).
- Effendy, Aidil Amin dan Juwita Ramadani Fitria, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Modernland Realty, TBK)*, Jenius, Vol. 3 No. 3 Hal:264-276.
- Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rahardjo, Kusuma Adi. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Urip Sejati di Surabaya*.
- Rumondor, Rommy Beno, Altje Tumbel dan Jantle L. Sepang, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KANWIL DITJEN kekayaan Negara Suluttenggomallut*, EMBA, Vol. 4 No.2, Hal 254-264.
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan dan model kepemimpinan*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Septianingsih, Lisa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo*.
- Setiawan, Soeharta, 2018, *Analisis Motivasi Kerja Di CV Victoria Furnicenter*, Agora Vol. 6 No.2.
- Sinaga, Onita Sari, Abdurrozzaq Hasibuan, Efendi Efendi, Eko Priyojadmiko, Marisi Butarbutar, Sukarman Purba, Karwanto Karwanto, Marto Silalahi, A. Nururrochman Hidayatulloh, Muliana Muliana. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo dan nunung ayu Sofiati. 2018. *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna.2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Sleman : CV. Budi Utama.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.