

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, TEAMWORK, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MULTI
SARANA INDOTANI MOJOKERTO**

ABSTRAK

Salah satu faktor terpenting yang mendasari perkembangan dunia usaha yaitu sumber daya manusia agar bisa meningkatkan hasil kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Sarana Indotani Mojokerto yang bergerak di bidang penyedia pestisida. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan uji statistika. Adapun populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Multi Sarana Indotani sebanyak 100 responden. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi dengan persamaan $Y = 3,992 + 0,262x_1 + 0,411x_2 - 0,088x_3 + 0,170x_4$. Hasil Uji T (Uji parsial) dapat disimpulkan untuk kepemimpinan, teamwork dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Hasil uji F (Uji simultan) menunjukkan kepemimpinan, teamwork, motivasi kerja, dan disiplin kerja nilai signifikannya 0,000 yaitu < 0.05 maka secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

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

ABSTRACT

Most important thing of the development of the business world is human resources in order to improve high performance results. This study aims to find out and analyze the effect of Leadership, Teamwork, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance and PT. Multi Sarana Indotani Mojokerto which is engaged in pesticide providers. This type of research uses quantitative research, namely research that uses statistical tests. The population used was all employees of PT Multi Sarana Indotani as many as 100 respondents. After testing the proposed hypothesis, the value of the regression coefficient with the equation $Y = 3.992 + 0.262x_1 + 0.411x_2 - 0.088x_3 + 0.170x_4$ was obtained. The results of the T Test (Partial test) can be concluded for leadership, teamwork and work discipline partially have a significant effect on employee performance while partial work motivation does not have a significant effect on employee performance, and the results of the F test (simultaneous test) show leadership, teamwork, work motivation, and work discipline a significant value of 0.000, which is < 0.05 , which simultaneously has a significant effect on dependent variables.

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

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor terpenting yang mendasari perkembangan dunia usaha yaitu sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, maka sangat diperlukan pengelolaan internal sumber daya manusia di perusahaan tersebut dengan baik dan benar agar dapat pula meningkatkan hasil kinerja yang tinggi. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh sejumlah faktor kepemimpinan dalam suatu perusahaan yakni meliputi faktor kapabilitas, karakteristik pribadi, pengalaman, kecerdasan intelegensi, dan latar belakang lingkungan kerja itu sendiri.

Sejumlah faktor tersebut erat kaitannya dengan pencapaian tujuan utama perusahaan yakni meningkatnya prestasi kerja baik individu karyawan secara khusus maupun perusahaan secara umum. Melalui dukungan kepemimpinan yang dilaksanakan dengan tepat, maka secara otomatis akan memotivasi karyawan untuk berusaha mengembangkan keterampilan dan

kinerjanya yang sejalan dengan kinerja kepemimpinan itu sendiri.

PT. Multi Sarana Indotani merupakan salah satu perusahaan di wilayah Mojokerto Jawa Timur, yang berdiri pada tanggal 10 Mei 2005. Perusahaan tersebut melaksanakan kegiatan operasional usahanya di bidang pertanian dengan produk utama yang dihasilkan yakni berupa bahan pestisida. Dengan sejarah perkembangan yang cukup baik, PT. Multi Sarana Indotani selalu berusaha untuk memaksimalkan kinerja perusahaan agar dapat senantiasa mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan pasar yang semakin tinggi.

Meskipun dalam praktiknya saat ini kinerja karyawan telah cukup maksimal, namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada celah kekurangan yang sulit diidentifikasi atau diketahui secara spesifik. Pada kondisi seperti inilah pemimpin dituntut untuk dapat mengidentifikasi dan mencegah hal-hal yang berpotensi mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, karena sejatinya

pemimpin dalam perusahaan harus memposisikan diri sebagai pembimbing yang mampu memandu, mengarahkan, dan memotivasi para karyawan yang dibimbing.

Jika ditinjau dari Wibowo (2014: 323) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan terhadap runtutan alur perilaku manusia dalam meraih tujuan. Selain motivasi, kedisiplinan juga menjadi faktor yang cukup berdampak pada naik turunnya kinerja karyawan. Dikutip dari Sinambela (2018) Disiplin kerja didefinisikan sebagai daya kerja seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib, giat, serta mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku di wilayah kerja tersebut. Teamwork atau yang dalam terjemahan Bahasa Indonesia dikenal dengan "Kerjasama Tim" merupakan suatu keterampilan dalam berinteraksi, mengutarakan, menyimak, dan melaksanakan tugas secara terorganisir. Berkaitan dengan aspek *teamwork* tersebut, terdapat beberapa kondisi yang kurang ideal di PT. Multi Sarana Indotani misalnya semangat bekerja sama antar karyawan yang masih cukup minim

dan sikap bermalas-malasan yang masih sering terjadi. Sedangkan menurut Faudude, dkk (2019: 2) "Pemimpin merupakan figur yang mempunyai kapabilitas untuk memengaruhi aktivitas individu maupun kelompok lain pada suatu lingkup organisasi dan memberikan sinergi untuk meraih tujuan organisasinya".

Berdasarkan fenomena yang ada di PT Multi Sarana Indotani maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Team Work, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Sarana Indotani**".

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan uji statistika. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat guna menerangkan apa yang ingin diketahui dengan jenis penelitian survey untuk menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya.

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Adapun populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Multi Sarana Indotani sebanyak 100 orang. Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,262 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan searah atau positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,262. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,045 yang

artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Sarana Indotani.

Kartono (2017) yang menjelaskan bahwasanya kepemimpinan merupakan sebuah kekuatan untuk dapat memberikan pengaruh baik kepada individu maupun kelompok lain serta mengendalikan perilaku anak buah atau pegawai dalam rangka meraih tujuan dan kepentingan bersama.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Any Isvandiari (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures cabang Malang”. Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut, dapat disusun persamaan regresi : $Y = 1,823 + 0,425X_1 + 0,457X_2 + 4,008$. Dapat dilihat bahwa besarnya koefisien untuk kepemimpinan sebesar 0,425 dan arahnya positif. Hal ini mempunyai arti apabila pimpinan meningkatkan kepemimpinannya maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 42,5%. Sedangkan koefisien untuk disiplin kerja sebesar 0,457 dan arahnya positif; yang mempunyai arti apabila disiplin kerja naik 1% maka kinerja karyawan naik sebesar 45,7%. Dapat disimpulkan bahwasannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki kesamaan atau sejalan, selain itu juga diperoleh dari hasil kuisisioner penelitian bahwa pemimpin yang ada memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan karyawan dan juga mampu mengendalikan karyawan yang ada.

2. Pengaruh Teamwork (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Koefisien regresi teamwork sebesar 0,411 yang menunjukkan bahwa variabel teamwork mempunyai hubungan searah atau positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel teamwork sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang

dilakukan pada variabel teamwork mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa teamwork secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Sarana Indotani.

Berdasarkan pemaparan West (2002) yang dikutip dari Muhammad Hatta Said (2017) disebutkan bahwasanya, “Berbagai penelitian menunjukkan hasil bahwa pelaksanaan pekerjaan secara berkelompok atau kerjasama tim terbukti memberikan hasil kerja yang lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan pelaksanaan kerja secara personal atau perorangan”.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Margotje Treisje Pandelaki (2019) dengan judul “Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong”. Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut, dapat disusun persamaan regresi : $Y = 5,374 + 0,358X_1 + 0,573X_2$. Dapat dilihat bahwa besarnya koefisien untuk teamwork sebesar 0,358 dan arahnya positif. Hal ini mempunyai arti

apabila pimpinan meningkatkan teamworknya maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 35,8%. Dapat disimpulkan bahwasanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki kesamaan atau sejalan, selain itu juga diperoleh dari hasil kuisioner penelitian bahwa teamwork yang ada berjalan dengan sangat baik dan saling berkontribusi satu sama lain.

3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Koefisien regresi motivasi sebesar 0,088 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang tidak searah atau negatif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penurunan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,088. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,686 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi

secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Sarana Indotani.

Ditinjau dari pendapat George and Jones (2005) yang dikutip melalui Tjiong Fei Lie (2018), "Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan energi yang tumbuh dalam diri karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya guna meraih tujuan bersama".

Hal ini berbeda dengan penelitian dari Muhamad Ekhsan (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut, dapat disusun persamaan regresi : $Y = 4.374 + 0,211 X1 + 0,434 X2$. Dapat dilihat bahwa besarnya koefisien untuk motivasi sebesar 0,211 dan arahnya positif. Hal ini mempunyai arti apabila pimpinan meningkatkan motivasinya maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 21,1%. Dapat disimpulkan bahwasanya penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil jawaban responden bahwa perilaku karyawan cenderung kurang

antusias dalam melakukan pekerjaannya karena, kurangnya rasa tanggung jawab dan seringkali meremehkan pekerjaan.

4. Pengaruh Disiplin (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, Koefisien regresi disiplin sebesar 0,170 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai hubungan searah atau positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan variabel teamwork sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,170. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel disiplin mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,018 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Sarana Indotani.

Mengacu pada pemikiran Hasibuan (2016: 193) diketahui bahwa kedisiplinan merupakan bagian dari fungsi operatif yang menempati posisi penting dalam

praktik MSDM. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan karyawan akan sangat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Wahyudi (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil analisis persamaan regresi tersebut, dapat disusun persamaan regresi : $Y = 3.130 + 0.498X_1 + 0.448X_2$. Dapat dilihat bahwa besarnya koefisien untuk disiplin sebesar 0,498 dan arahnya positif. Hal ini mempunyai arti apabila pimpinan meningkatkan kedisiplinan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 49,8%.

Dapat disimpulkan bahwasanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki kesamaan atau sejalan, selain itu juga diperoleh dari hasil kuisisioner penelitian bahwa kedisiplinan terbentuk karena ketegasan pemimpin, keteladanan pemimpin, dan hubungan komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan maupun sesama karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil kuisisioner juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat mengarahkan karyawannya pada tujuan perusahaan.
2. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Teamwork (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil kuisisioner juga menunjukkan bahwa teamwork dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan mampu berkontribusi atau saling membantu satu dengan yang lain.
3. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil kuisisioner dapat dijelaskan bahwa tidak semua karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dan beberapa karyawan bekerja
4. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil kuisisioner juga menunjukkan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kedisiplinan ini terbentuk atas dasar pemimpin yang tegas dan adil. Selain itu hubungan karyawan dengan pemimpin juga punya andil sehingga karyawan akan disiplin dalam bekerja.
5. Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Teamwork (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena keempat variabel tersebut secara bersama-sama bisa meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.*
- Wahyudi, M. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 2 No. 3.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No. 1.
- Hatta, Muhammad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Aceh, Vol. 1, No. 1.
- Kartono, . 2017. Personality Employee Engagement Emotional Intellegent, Job Burnout: Pendekatan Dalam Melihat Turn Over Intention. Deepublish. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Isvandiari, A. , dan Al Idris, B. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 12 No. 1.
- Pandelaki, M. T. 2018. Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, Vol. 6 No. 5.