

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 498- 503

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delica Indonesia Medan

Agnes Veraita Sitanggang, Anita Dewi, Lenna Valentina, Hendra Nazmi

Universitas Prima Indonesia

Email : vera.agnes10@gmail.com, anitadewi2904@gmail.com, lennavalentina05@gmail.com

ABSTRACT

PT Delica Indonesia Medan is a company in charge of manufacturing business, while its business is engaged in aluminum production, to assess the quality of existing human resources can be measured by employee performance. This study aims to empirically examine the effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance at PT. Delica Indonesia Medan. This analysis uses independent variables, namely leadership, motivation and work discipline. The dependent variable is employee performance. The sample of this research is consumers from PT. Delica Indonesia Medan. Questionnaires were distributed to 102 respondents. In this study, the authors use a saturated sample technique, where the saturated sample is a sample that uses all of the existing population. And the result is 72 correspondents. Statistical method using Multiple Linear Regression Analysis, with statistical test hypothesis testing t. The results of this study indicate that motivation, work discipline, and leadership have a simultaneous and significant effect on employee performance at PT. Delica Indonesia Medan. Leadership has a partial and significant effect on employee performance at the company PT. Delica Indonesia Medan. Motivation has a partial and significant effect on employee performance at the company PT. Delica Indonesia Medan. Work Discipline has a partial and significant effect on employee performance at the company PT. Delica Indonesia Medan.

Keywords: leadership, motivation, work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

PT Delica Indonesia Medan merupakan sebuah perusahaan yang membidangi usaha manufaktur, adapun usahanya bergerak dalam bidang produksi aluminium, untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Selanjutnya Motivasi merupakan sebuah penghargaan dan pemicu semangat bekerja bagi para karyawan agar bisa terus bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Suyuti (2001:7) kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Yuli (2005:171) indikator kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji
2. Keinginan melayani bawahan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 498- 503

3. Memahami kondisi lingkungan
4. Intelegensi yang tinggi
5. Berorientasi ke depan

Motivasi

Siagian Sondang (2002: 102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya

Menurut Syamsuddin (2011;112) indikator motivasi karyawan sebagai berikut:

1. Semangat kerja
2. melakukan pemeliharaan
3. berorientasi kualitas
4. berorientasi prestasi.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 ; 86), mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Menurut wuladari dalam Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (2007 ; 125) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sosialisasi peraturan perusahaan
2. Penjiwaan peraturan perusahaan
3. Ketaatan bekerja sesuai peraturan perusahaan
4. Keadilan peraturan perusahaan dalam pemberian sanksi atas pelanggaran
5. Memulai jam kerja dengan tepat waktu

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008:7), kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Delica Indonesia Medan yang beralamat di Jl. Medan - Binjai No.29, Paya Geli, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian deskriptif explanatory yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Populasi penelitian sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 498- 503

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,172	2,326		3,083	,003
1					
Kepemimpinan	-,321	,096	-,359	-3,340	,001
Motivasi	,191	,076	,216	2,504	,015
Disiplin kerja	,918	,106	,947	8,703	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Hasil pengujian statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Tabel III.10 diatas menunjukkan variabel *Kepemimpinan* mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar -3,440 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,9949 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu $-3,440 > -1,9949$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *Kepemimpinan* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.
2. Tabel III.10 diatas menunjukkan variabel *Motivasi* mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,504 dengan nilai signifikan 0,015 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,9949 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,504 > 1,9949$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *Motivasi* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.
3. Tabel III.10 diatas menunjukkan variabel *Disiplin Kerja* mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,703 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,9949 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,703 > 1,9949$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel *Disiplin Kerja* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2012), yang memberikan kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Hal ini berarti apabila adanya kepemimpinan dapat berdampak positif untuk mengarahkan anggota kelompok agar memiliki semangat yang tinggi dan bekerja sebaik mungkin. Selain

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 498- 503

itu, fungsi kepemimpinan juga berkaitan dalam mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020), yang memberikan kesimpulan bahwa Promosi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif berguna sebagai pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012), yang memberikan kesimpulan bahwa Promosi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan akan memberikan dampak positif. Dengan adanya disiplin akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan aturan yang telah ditetapkan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461,770	3	153,923	53,904	,000 ^b
	Residual	194,174	68	2,856		
	Total	655,944	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Dari tabel diatas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 53,904. Selanjutnya perlu dicari nilai Ftabel. Diketahui bahwa Ftabel $Df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, sedangkan $Df2 = n - 4 = 72 - 4 = 68$. Nilai α atau alpha (error) = 5% = 0,05.

Dari tabel III.11 diatas, bisa dilihat hasil Fhitung adalah sebesar 53,904 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan Ftabel adalah sebesar 2.74 dengan signifikan 0,05 maka kesimpulannya adalah Fhitung > Ftabel yaitu $53,904 > 2.74$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Motivasi,

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 498- 503

Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.

Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,691	1,68982

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil penelitian, 2021 (data diolah)

Pada tabel III.9 diketahui nilai R sebesar 0,691 hal ini menunjukkan variabel independen memiliki hubungan yang kuat sebesar 69,1% dengan variabel dependen. Hal ini berarti 69,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen dan sisanya 30,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak diteliti seperti insentif, lingkungan kerja dan pendidikan.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya: Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia. Dengan hasil perhitungan diperoleh hasil -thitung $-3,440 > -t_{tabel} 1,9949$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia. Dengan hasil perhitungan diperoleh hasil thitung $2,504 > t_{tabel} 1,9949$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Artinya variabel Motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia. Dengan hasil perhitungan diperoleh hasil thitung $8,703 > t_{tabel} 1,9949$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia Medan. Adanya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Delica Indonesia. Sedangkan R-Square adalah 0,691 atau 69,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen dan sisanya 30,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F pada tabel 53,904 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan perusahaan PT. Delica Indonesia Medan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 2 hal 498- 503

REFERENSI

- Suyuti, Achmad. 2001. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Pekalongan: Cinta Ilmu.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dina, Nurhayati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Thota, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman MSDM*. Penerbit Center Of Academic Publishing Service. Yogyakarta.