

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inhuni-IV Kabupaten Bener Meriah

Basyirah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Gajah Putih, Blang Bebangka Kecamatan Pegasing, 24560, Aceh Tengah

Abstrak, Penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi serta disiplin terhadap kinerja karyawan. Identifikasi masalah adalah Apakah berpengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Lokasi penelitian ini pada PT.Inhuni di Kabupaten Bener Meriah. Responden sebanyak 46 orang. Metode analisa data Analisa Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y=1,492 + 0,001x_1 + 0,262x_2 + 0,443x_3$. Sehingga diperoleh secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Determinasi menunjukkan nilai (R^2) sebesar 0,678 berarti bahwa 67,8% variasi perubahan variable kinerja karyawan Pt.Inhuni. Secara simultan hasil perhitungan pada table Anova menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar $29,455 > F$ tabel sebesar 2,83. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Inhuni IV. Dengan nilai $0,000 < 0,005$ dengan hipotesa H_a diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin.

1. Pendahuluan

Pemberian kompensasi, garis tanggung jawab dalam bekerjaserta menilai pekerjaan yang dihasilkan karyawan pada PT.Inhuni kebijakan pimpinan bersifat otoriter yaitu pengambilan keputusan tanpa pertimbangan kepentingan karyawan, demokrasi keputusan dari bawah keatas atau musyawarah, partisipasi kibijakan secara bersama. Dari 46 karyawan masih belum melakukan pengembangan SDM sehingga para karyawan tidak mampu berkerja secara maksimal, pimpinan tidak menerima keputusan dari bawahan. Faktor motivasi yaitu kurangnya pemberian fasilitas karyawan seperti : kendaraan, rumah dinas dan lainnya. Penghargaan yang belum dirasakan sepenuhnya oleh pegawai yaitu ketika pegawai diharuskan untukloyal kepada perusahaan. Disiplin pada PT.Inhuni masih banyak karyawan yang belum mentaati seluruh peraturan seperti tidak memakai seragam yang sama, masuk dan pulang kantor tidak tepat waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan masih rendah serta penyelesaian pekerjaan yang tidak maksimal sehingga akan berpengaruh pada reputasi perusahaan.

2. Metode Penelitian

a. Ruang lingkup penelitian ini menganalisis tentang pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT. Inhutani IV Kabupaten Bener Meriah. Aceh.

- b. Lokasi dan objek penelitian. Penelitian dilaksanakan di PT Inhutani. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin serta kinerja.
- c. Populasi dan sampel yaitu teknis sampling adalah dengan sensus dimana semua populasi dijadikan sampel atau semua karyawan dijadikan sampel (sampel jenuh). Dengan metode pengambilan data dengan kuisioner.
- d. Metode pengumpulan data. 1) penelitian kepustakaan yaitu data melalui berbagai sumber seperti buku, jurnal majalah dan lainnya. 2) Penelitian lapangan. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini dengan cara : 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) quisioner yang akan dibagikan kepada responden mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian.
- e. Metode Analisa Data. Menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda sbb. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Y (Kinerja), X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (Motivasi), X_3 (Disiplin).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

3.1. Sejarah singkat PT.Inhunitani-IV.

Perusahaan perseroan PT.eksplorasi dan Industri Hutan -IV (PT.Inhutani-IV), sebagai badan usaha milik negara yang bergerak dibidang kehutanan dengann status kepemikikan 100% milik Pemerintah Republik Indonesia. Didirikan berdasarkan PP No ;22 tahun 1991 tanggal 1 April 1991 di Sumatera bagian Utara (Aceh, Sumut, Sumbar dan Riau).

3.2. Karakteristik Responden

Tabel I.
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	44	95,7
2.	Perempuan	2	4,35
	Total	46	100

B. Tanggapan Responden

Tabel II.
Tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan pada PT.Inhuni-IV

No.	Gaya Kepemimpinan (X1)	SS	S	KS	TS	STS	Σ	Rata-rata
1	Wewenang Terpusat	24	20	1	1	0	205	4,46
2	Keputusan Sendiri	6	29	8	2	1	175	3,8
3	Kebijakan sendiri	8	33	4	1	0	186	4,04
4	Komunikasi satuarah	12	31	2	1	0	192	4,17
5	Pengawasan ketat	10	29	5	2	0	185	4,02

6	Pengawasan langsung	25	2 0	1	0	0	208	4,52
7	Gagasan baru	6	3 2	7	1	0	181	3,93
Rata-rata Motiasi (X2)							4,14	
1	Mencapai keberhasilan	15	2 9	2	0	0	197	4,26
2	Gaji sesuai keinginan	12	3 4	0	0	0	196	4,26
3	Meningkatkan karier	19	2 6	1	0	0	202	4,39
4	Penghargaan, dorongan	14	2 9	3	0	0	195	4,24
5	Mencapai prestasi kerja	16	2 9	1	0	0	199	4,33
6	Fasilitas untuk kebutuhan	6	4 0	0	0	0	190	4,13
Rata-rata Disiplin (X3)							4,27	
1	Taat jam jam kerja	14	2 2	9	1	0	187	4,07
2	Taat peraturan	10	2 1	1 4	1	0	178	3,87
3	Bertanggung jawab	13	2 7	5	1	0	190	4,13
4	Setia peraturan ,norma	13	2 8	4	1	0	191	4,15
5	Taat pada pekerjaan	11	3 2	3	0	0	192	4,17
6	Sigap dalam permasalahan	10	2 7	9	0	0	185	4,02
Rata-rata							4,07	
Kinerja Karyawan (Y)								
1	Kerjaan sesuai prosudur	15	2 8	3	0	0	196	4,26
2	Komitmen yang tinggi	11	3 3	1	1	0	192	4,17
3	Bertanggung jawab penuh	18	2 7	1	0	0	201	4,37
4	Pekerjaan sesuai waktu	22	2 1	2	1	0	202	4,39
5	Hadiran sesuai waktu	21	2 5	0	0	0	205	4,46
6	Menyelesaikan kerjalain	29	1 6	1	0	0	212	4,61
7	Memenuhi target	27	1 9	0	0	0	211	4,59
8	Kualitas yg diharapkan	24	2 1	1	0	0	201	4,5
Rata-rata							4,42	

Sumber : Data diolah 2021

C. Pembahasan

1. Analisa Regresi

Analisa stasistik dilakukan berdasarkan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Untuk memudahkan dan mempercepat perhitungan, digunakan alat bantu program computer SPSS versi 19.0. Alat analisis statistic yang digunakan adalah regresi linier berganda. Maka hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.(Constant)	1,492	,405		3,687	,001
2. Gaya Kepemimpinan	,001	,116	,001	,009	,993
3. Motivasi	,262	,124	,243	2,119	,040
4. Disiplin	,443	,104	,654	4,241	,000

a. Dependent variable: kinerja karyawan
Sumber output SPSS 19

Berdasarkan hasil dari output computer melalui program SPSS Versi 19.0 sebagai berikut:

$$Y = 1,492 + 0,001X_1 + 0,262X_2 + 0,443X_3$$

Dari persamaan regresi diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,492 artinya bilamana gaya kepemimpinan (x_1), motivasi (x_2), disiplin (x_3), dianggap konstanta, maka kinerja karyawan pada PT. Inhuni IV tetap sebesar 1,492.
- Koefesien regresi gaya kepemimpinan (x_1) sebesar 0,001, artinya setiap 1 perubahan dalam variable gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Inhuni IV sebesar 0,001.
- Koefesien regresi motivasi (x_2) sebesar 0,262, artinya setiap perubahan 1 satuan dalam variable motivasi secara relative akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Inhuni IV sebesar 0,262 atau 26,2%.
- Koefesien regresi disiplin kerja (x_3) sebesar 0,443 artinya setiap perubahan 1 satuan dalam variable disiplin kerja secara relative akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Inhuni IV sebesar 0,443 atau 44,3%.

3. Determinasi R²

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pada PT.Inhuni IV. Hasil analisis korelasi linier berganda dan determinasi dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4
Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	Df1	DF2	Sig. F change
,823 ^a	,678	,655	,202	,678	29,455	3	4	,000
							2	

a. Predicators: (constan), gaya kepemimpinan, motivasi , disiplin

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Output SPSS 19.0

Table diatas menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi serta disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Inhuni IV memiliki nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,823 . hal ini menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antar variable . Sedangkan nilai koefisien Determinasi menunjukkan nilai (R²) sebesar 0,678 . Berarti bahwa 67,8% variasi perubahan variable kinerja karyawan pad apt Inhuni IV diterangkan oleh variasi perubahan variable gaya kepemimpinan dan motivasi serta disiplin kerja sedangkan sisanya 1 - 0,6678=0,322 dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

3.Uji Hipotesa

a. Uji parsial

Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kenerja karyawan dengan nilai T hitung =0,009 < t table = 1,682 dan tingkat signifikan pada (α= 0,05) 0,993 > 0,05. Motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan bahwa nilai t hitung= 2,119 > t table =1,682 dan tingkat signifikan (α=0,05) 0,040 < 0,05. Disiplin (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hiting= 4,241 > t table = 1,682 dan tingkat signifikan (α=0,05) 0,000 < 0,05.

b. Uji Simultan

Dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	regression	3,6037	3	1,202	29,455	,000 ^b
	Residual	1,7142	4	,041		
	Total	5,3145	9			

a. Dependent Variable : kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, gaya kepemimpinan

Secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel yaitu $29,455 > 3,21$, dengan P-value $0,000 < 0,005$. Dengan hipotesa H_a diterima.

Referensi

- Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanaf Publishing. Alabi, Riau.
- As'ad (2001) Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Liberty Yogyakarta.
- Burhannuddin (2004) Etika Sosial Asas Moral dalam Kehidupan Manusia, Jakarta :Rineka Cipta.
- Dessler, Gary (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gomes (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Offset. Jakarta.
- Handoko (2001), Manajemen. Edisi 2, Penerbit, BPFE Yogyakarta,
- Indah Puji Hartatik, (2014), Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Penerbit Suka Buku Jokjakarta.
- Kartono (2008) Pemimpin dan Kepemimpinan. Penerbit PT. Raja . Grafindo Persada Jakarta.
- Nawawi, (2008) Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada. University Press. Yogyakarta.
- Martinis (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Malayu (2015) Organisasi dan Motivasi dasar pendekatan Produktifitas. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Supriono Agus, (2009) Cooperative Learning: Teori dan Aplikasi PAIKEM.. Penerbit Pustaka Pelajar , Jakarta.
- Simamora, (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Penerbit STIE YKPN Yogyakarta.
- Siagian Sondang (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia , Kencana Prenada Media Grup Jakarta.
- Miftah Thoha (2009) Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implementasinya. Jakarta Rajawali Spers.
- Winardi (2016) Kepemimpinan dalam manajemen . Jakarta PT.Reneka Cipta.
- Wibowo (2011), Manajemen Kinerja. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.