

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Citra Properti

KELVINLIE¹⁾, Diana Silaswara²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : kelvinlie50@gmail.com, diana.silaswara@ubd.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Citra Properti. Jenis penelitian yang digunakan, yaitu metode pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif, sampel penelitian sebanyak 100 responden, pengumpulan data melalui *google form*, dan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Teknik Analisis data yang digunakan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien (R^2), uji t, dan uji F.

Hasil dari analisis data yang telah dilakukan, didapat hasil regresi linear berganda $Y = 4.969 + 0,014X_1 + 0,570X_2 + 0,288X_3$, hasil koefisien korelasi (R) disiplin kerja sebesar 0,454, motivasi sebesar 0,622, dan kepemimpinan sebesar 0,504. Pada uji t diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 5,049, motivasi sebesar 7,874, dan kepemimpinan sebesar 5,783, dengan t_{tabel} sebesar 1,984. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari uji F didapatkan hasil F_{hitung} sebesar 27,580 > 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan h_a diterima, yang berarti disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Citra Properti.

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

PENDAHULUAN

Dalam melakukan kegiatan usaha, suatu perusahaan baik yang bergerak di bidang penjualan produk barang ataupun jasa. Sering sekali mengutamakan pada *profit* yang tinggi. Dengan keuntungan yang tinggi biasanya digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur nilai dan kinerja suatu perusahaan. kinerja perusahaan berawal dari kualitas kerja karyawan, maka upaya yang harus dilakukan sejak dini, mulai dari awal perekrutan hingga pemutusan melakukan tugas yang telah di bebaskan kepada karyawan, yang mana harus di bentuk dengan Pendidikan formal, atau non formal. Disiplin kerja yang sudah tertanam di dalam karyawan pasti bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan baik karena karyawan sudah terbiasa dengan disiplin kerja yang tegas untuk yang dikerjakan, maka dari itu disiplin kerja yang baik dan didukung oleh keahlian yang dimiliki, gaji yang layak, akan memengaruhi kegiatan itu sendiri. Sikap sadar atau kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan-aturan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan ini maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi merupakan dorongan-dorongan yang diberikan terhadap karyawan agar orang tersebut dapat berperilaku dan mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu yang mengarah pada tujuan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan kan terlihat dari seberapa besar karyawan menyukai pekerjaan yang mereka kerjakan. Karyawan akan memberikan perhatian, ide-ide, serta mengutarakan segala kreatifitas yang mereka miliki ke dalam pekerjaannya, Karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka milik dalam mempertahankan hidup. Dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan Karyawan.

Dengan seiring uraian diatas, PT Anugerah Citra Properti memahami akan tujuan yang akan di capai oleh perusahaan, bahwa kinerja adalah kuncinya, tapi juga di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan.

PT Anugerah Citra Properti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa menjual dan membeli serta sewa properti yang di butuhkan oleh orang lain. Aspek disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sangat dibutuhkan di dalam perusahaan ini, karena sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja bagi seorang karyawan dan perusahaan.

PT Anugerah Citra Properti dengan senantiasa berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawannya. Karena perusahaan juga mengaharapkan kinerja yang tinggi dan besar dari semua produktifitas karyawannya agar kinerja perusahaan dapat meningkat di setiap periode. Dalam menerapkan usaha motivasi kerja dan disiplin kerja PT Anugerah Citra Properti dapat memberikan fasilitas yang akan dibutuhkan oleh karyawan, antara lain pemberian fasilitas peralatan kerja seperti komputer, AC, laptop, printer, meja dan kursi yang nyaman untuk kepuasan karyawan sehingga apa yang telah ditargetkan perusahaan dapat tercapai dengan tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan dalam (Sutrisna, 2018, 23) menyatakan bahwa :

“Kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sugandha et al dalam (T.Yoyo, 2023, 4) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah cara membantu mendidik karyawan dalam mematuhi setiap aturan yang ada disuatu perusahaan, menikmatinya, dan menghasilkan kinerja yang baik”.

Motivasi

Menurut Robbins dalam (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, et al, 2021, 53) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah upaya tingkat tinggi yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Karyoto dalam (Aprissa & Yoyo, 2022) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada karyawan agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.”

Kepemimpinan

Menurut (Sugandha, Donny Yana, Hendra, 2021) menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah memiliki keterampilan berkomunikasi dengan bawahan dan membimbing mereka saat dibutuhkan”.

Menurut Kreitner & Kinicki dalam (Efreem & Hernawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Kepemimpinan yakni proses mempengaruhi satu individu untuk mencapai tujuan bersama”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Fx. Pudjo Wibowo & Gregorius Widiyanto, 2019, 144) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target sasaran, atau kinerja yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama”.

Menurut Wirawan dalam (Diana Silaswara & Yuli, 2021) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah fungsi atau indikator-indikator yang menghasilkan suatu keluaran pekerjaan dalam waktu tertentu. Karyawan adalah pelaku, perencana dan selalu berperan dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan”.

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih dan digunakan, yaitu penelitian yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif. Dimana bertujuan untuk menguji dan mengetahui keterkaitan hipotesis yang telah ditetapkan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, terhadap suatu populasi dan sampel yang ditetapkan pada objek penelitian.

Sedangkan penelitian bersifat deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau memaparkan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang berupa data angka tersebut, kedalam kalimat penjelasan dengan tujuan agar dapat dibaca dan dimengerti oleh orang lain atau pembaca.

Menurut Widiyanto & Sugandha dalam (Steffie & Kusnawan, 2023) menyatakan bahwa :

“Analisis kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan melalui teknik regresi linier berganda”.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Anugerah Citra Properti. Perusahaan ini bergerak dibidang properti. Beralamat di Ruko Horizon Broadway Blok. M – 5/16 The Icon BSD City, Sampora, Sampora, Cisauk, Kabupaten Tangerang, Banten, 15845.

C. Jenis Data

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data yang berasal dari berbagai sumber, yaitu data primer serta data sekunder.

D. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Alfine Sentosa & Pujiarti, 2022) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

E. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Sihombing & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi”.

Sampel yang diambil oleh peneliti ini adalah PT. Anugerah Citra Properti, Tangerang. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti mengambil 100 responden.

F. Teknik Pengumpulan Data**1. Kuisisioner**

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner atau daftar pertanyaan yang berisi tentang variabel yang peneliti pilih.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini digunakan agar dapat mengumpulkan data sekunder. Seperti landasan teori dan informasi yang berhubungan dengan variabel penelitian ini. Studi ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur serta hasil penelitian lainnya. Maka dari itu penelitian ini akan sangat berguna sebagai bahan referensi ataupun perbandingan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen yang sudah ada untuk mendapatkan data atau informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

4. Observasi

Observasi merupakan aktivitas terhadap suatu objek atau proses dengan maksud merasakan dan kemudian memahami atau mendapatkan pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, teknik ini dilakukan dengan melakukan penelitian langsung pada PT Anugerah Citra Properti untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab masalah penelitian.

5. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden guna mengumpulkan data yang tidak didapatkan dari kuisisioner yang sudah disebarkan. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual, atau audio visual. Wawancara merupakan kegiatan utama dalam kajian pengamatan.

HASIL**1. Tabel Model Summary**

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,463	,446	4,35629
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin_Kerja				

Berdasarkan tabel diatas. Menunjukkan bahwa nilai koefisien (R) bernilai positif sebesar 0,680, *R Square* sebesar 0,463 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,446. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 46,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya (100% - 46,3% = 53,7%) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T (Uji Secara Parsial)

Menurut Ghozali dalam (Sianturi & Yusman, 2022) menyatakan bahwa :

“Pengujian Parsial digunakan untuk menemukan dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen”.

Tabel 2. Coefficients (X1)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,917	4,327		4,141	,000
	Disiplin_Kerja	,510	,101	,454	5,049	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5,049 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$. Dengan ini menyimpulkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Coefficients (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,262	3,754		2,734	,007
	Motivasi	,719	,091	,622	7,874	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $7,874 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$. Dengan ini menyimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Coefficients (X₃)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,327	3,200		6,664	,000
	Kepemimpinan	,488	,084	,504	5,783	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5,783 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$. Dengan ini menyimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 5. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1570,183	3	523,394	27,580	,000 ^b
	Residual	1821,817	96	18,977		
	Total	3392,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel diatas. Menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $27,580 > F_{tabel} 2,70$ pada Sig 0,000 karena tingkat signifikannya $< 0,05$. Uji statistik F_{hitung} menyatakan semua variabel bebas disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang disebarkan, peneliti menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 20,6% terhadap kinerja karyawan dan respon yang positif dari responden, sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai thitung sebesar $5,049 > t_{tabel} 1,984$ dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$. **Dengan ini menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_01 ditolak dan H_a1 diterima.**

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang disebarkan, peneliti menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan dan mendapatkan respon yang positif dari responden, sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai thitung sebesar $7,874 > t_{tabel} 1,984$ dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$. **Dengan ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_02 ditolak dan H_a2 diterima.**

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang disebarkan, peneliti menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 25,4% dan mendapatkan respon yang positif dari responden, sebagian besar menyatakan setuju dengan nilai thitung sebesar $5,783 > t_{tabel} 1,984$ dengan tingkat Sig $0,000 < 0,05$. **Dengan ini menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_03 ditolak dan H_a3 diterima.**

d. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang disebarkan, peneliti menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 46,3% terhadap kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang cukup kuat dan mendapatkan respon yang positif dengan nilai F_{hitung} sebesar $27,580 > F_{tabel} 2,70$ pada Sig 0,000 karena tingkat signifikannya $< 0,05$. Uji statistik F_{hitung} . **Dengan ini peneliti menyimpulkan semua variabel bebas disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.**

REFERENSI

- Alfine Sentosa; Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>
- Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 56–70.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *cv. pustaka kreasi mandiri* (Issue 1).
- Diana Silaswara, Y. (2021). Prosiding: Ekonomi dan Bisnis. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–6.
- Sianturi, N. S., & Yusman. (2022). Pengaruh Reward, Persaingan Kerja dan Lama Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (PT. Surya Teknik Dinamika). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT . Unires Indonesia The Effect Of Salary , Work Discipline , Work Motivation , And Occupational Health And Safety (K3) On The Perfor.* 3, 1–10.
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan

- Pelanggan terhadap Keputusan Penggunaan Berulang Shopeepay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z).
Emabi, 2(1), 1–9.
- Sugandha, Donny Yana, Hendra, F. W. T. (2021). *Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang Sugandha*. 4(2), 107–117.
<http://search.jamas.or.jp/link/ui/2014143423>
- Sutrisna., A. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18–33.
<https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Widiyanto, F. P. W. dan G. (2019). *Memahami Kinerja Karyawan Yang Baik*. 144.
- Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Usaha Gedung. *Repository.Umsu.Ac.Id*, 1, 1–10. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5371>