

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budi Sucipto¹, Erawati Kartika², Ika Listyawati³

Universitas AKI, Indonesia^{1, 2, 3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Budi Sucipto

E-mail: budisucipto595@gmail.com

Abstract: *Research was conducted to analyze the extent of the influence of work discipline, leadership style, organizational culture, compensation, motivation on employee performance, the number of samples used was 200 employees using the accidental sampling method. The data used in this research analysis is primary data which is from the results of the questionnaire given to respondents. After that, analysis was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and testing hypothesis results.*

Keywords: *Work Discipline, Leadership Style, Organizational Culture, Compensation, Motivation, performance*

Abstrak: *Penelitian yang dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan, jumlah sampel yang digunakan adalah 200 karyawan dengan metode accidental sampling, Data yang dipergunakan dalam analisis penelitian ini adalah data primer dimana dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Setelah itu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hasil hipotesis.*

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, kompensasi, motivasi, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini terdapat tingkat persaingan yang sangat ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan ini diantaranya adalah kebutuhan akan keunggulan SDM yang dimiliki perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia (karyawan) yang berkualitas merupakan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk bersaing. Untuk mendapatkan Karyawan yang unggul dan berkualitas dapat dilihat dari kinerja apa yang dihasilkannya. Kinerja karyawan secara maksimal bisa tercapai apabila perusahaan serius dalam memperhatikan kesejahteraan, kenyamanan, dan keamanan karyawannya. Kinerja karyawan pada umumnya dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaannya (Isyandiari, 2017).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan diantaranya Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, kompensasi, motivasi dari karyawan yang dibawa selama mereka melakukan pekerjaan, dari berbagai faktor tersebut dapat dijelaskan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu usaha dari pihak manajemen organisasi perusahaan dalam menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan, Penerapan kedisiplinan dalam bekerja juga bertujuan untuk mengurangi resiko atau kesalahan dalam bekerja di perusahaan, dimana disiplin itu merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional (Handoko, 1994).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin, Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen kerja karyawannya (Andayani, 2019). Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai dasar atau pedoman yang menjadi karakter sebuah perusahaan yang berjalan. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi organisasi lainnya (Schein, 1985). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Handoko, T. Hani, 1987) sedangkan Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008).

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus benar-benar diperhatikan oleh manajemen dalam perusahaan, perlu kita ketahui bersama bahwa perusahaan mengejar yang namanya keuntungan dimana keuntungan itu sendiri didapat dari

produktifitas karyawan yang tercermin didalam kinerja, dengan kinerja karyawan yang bagus akan meningkatkan produktifitas dan berimbans pada jalannya perusahaan. PT. Berkah Emas Sumber Terang atau BEST (Berkah Emas Sumber Terang) Industri Grup terlibat dalam bisnis minyak nabati, terutama dalam pembuatan minyak goreng sawit, PT. Berkah Emas Sumber Terang yang berlokasi di Semarang.

Dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat sebagai berikut Penelitian yang telah dilakukan oleh Ali Wairooy (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina bagian Pemasaran Region VII Makassar. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ellisyah Mindari (2015) dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil dari penelitian Hesti Eko Poerwaningrum dan Frans Sudirjo (2016) didapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Hj Isriati Baiturrahman I Semarang. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Chainar Elli Ria (2016) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) dimana motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan hasil dari penelitian tersebut, oleh karena itu dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian dengan variable bebas disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat di perusahaan PT Berkah Emas Sumber Terang.

2. METODE PENELITIAN

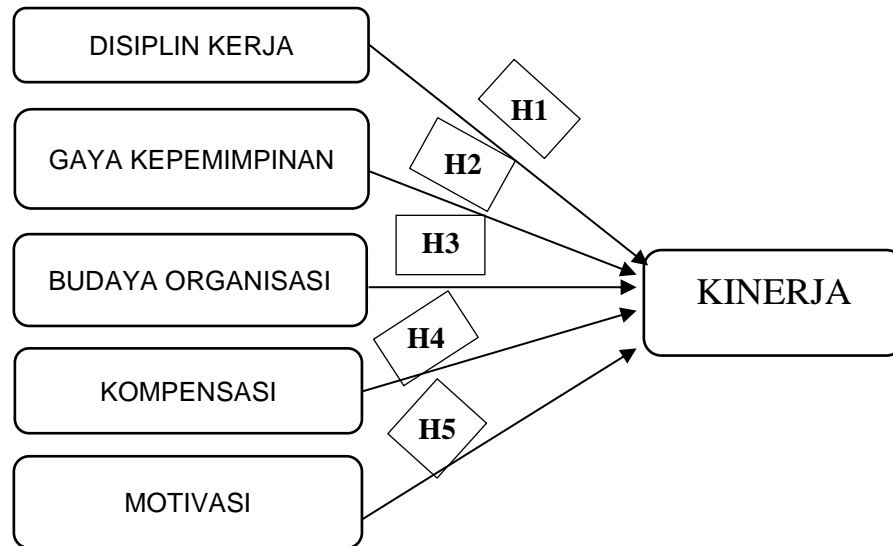
Penelitian yang dilakukan ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer dimana terdapat beberapa pertanyaan kuesioner sesuai indikator penelitian, kuesioner dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditentukan didalam metode penelitian disini jumlah sampel yang digunakan adalah 200 karyawan dari berbagai bidang.

Proses pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan Teknik analisis regresi berganda untuk menguji seberapa besar disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan, Setelah kuesioner yang disebar terkumpul akan dilakukan uji analisis dengan menggunakan beberapa alat uji dalam SPSS 23 dengan melakukan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk melakukan pembuktian apakah ada atau tidaknya pengaruh dari tiap-tiap variabel independent terhadap variabel dependen Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Berkah Emas Sumber Terang, yang berlokasi di kota Semarang Kerangka konseptual dan definisi operasional dalam penelitian ini dapat di lihat dan gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 1. Kerangka Konseptual

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
1	KINERJA (Y)	Hasil atas usaha kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar yang telah diterapkan perusahaan	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemandirian (Robbins, 2006:260)
2	DISIPLIN (X1)	Cara yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengatur sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku	- Disiplin waktu - Disiplin peraturan - Disiplin tanggung jawab (Robbins, 2005)
3	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	Sikap atau tingkah laku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan, membimbing, dan mengawasi kinerja bawahannya.	- Kemampuan analitis - Keterampilan berkomunikasi - Keberanian - Kemampuan mendengar - Ketegasan (Martoyo, 2000)
4	BUDAYA ORGANISASI	Nilai – nilai yang diterapkan dan dilaksanakan perusahaan sebagai	- Inovasi -Perhatian terhadap detail

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

	(X3)	dasar pedoman karyawan dalam bekerja	- Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Kemantapan (Robbins, 2008)
5	KOMPENSASI (X4)	Semua imbal balik atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang	- Upah - Insentif - Tunjangan (Panggabean 2004:77)
6	MOTIVASI (X5)	Faktor pendorong yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan usaha kerja lebih maksimal untuk tercapainya tujuan keberhasilan perusahaan	- Fisiologis atau kebutuhan fisik - Keamanan - Sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri (Hasibuan, 2003)

Sumber: Data primer diolah, 2023

3. HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis dari SPSS maka hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda yang telah dilakukan dalam menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.246	1.019		.242	.809
	Disiplin Kerja (X1)	.176	.085	.122	2.069	.040
	Gaya kepemimpinan (X2)	.126	.058	.109	2.176	.031
	Budaya Organisasi (X3)	.105	.049	.125	2.145	.033
	Kompensasi (X4)	.221	.097	.148	2.272	.024
	Motivasi (X5)	.510	.075	.466	6.841	.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji t dikatakan signifikan dimana ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi berada dibawah atau sama dengan 0,05 maka H alternative diterima dan H0 ditolak. Sedangkan Hasil statistic uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Variabel Bebas	Hipotesis	t Hitung	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja	H1	2.069	,040	Berpengaruh positif dan signifikan
Gaya Kepemimpinan	H2	2.176	.031	Berpengaruh positif dan signifikan
Budaya Organisasi	H3	2.145	.033	Berpengaruh positif dan signifikan
Kompensasi	H4	2.272	.024	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi	H5	6.841	.000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Sedangkan Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.718	.710	1.587

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0.710 yang berarti bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen dengan jumlah sebesar 71% dan sisanya sebesar 29 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan dengan Hasil regresi dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0.176 dan Berdasarkan hasil dari analisis diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel citra merk sebesar 0.040 yang nilainya $< 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0.126 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang nilainya $< 0,05$, maka hipotesis pertama diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi (X_3) adalah sebesar 0,105 artinya semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi t untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,033 yang nilainya

< 0.05 , maka hipotesis pertama diterima. Artinya gaya hidup i berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X4) adalah sebesar 0,221 artinya kompensasi semakin tinggi Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi t untuk variabel kompensasi sebesar 0,024 yang nilainya $< 0,05$, maka hipotesis keempat diterima. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk motivasi (X4) adalah sebesar 0,510 artinya motivasi semakin tinggi Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi t untuk variabel motivasi sebesar 0,000 yang nilainya $< 0,05$, maka hipotesis keempat diterima. Artinya kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Melihat hasil penelitian dari olah data yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terikat yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hasil yang paling dominan adalah motivasi, hal tersebut harus menjadikan perhatian manajemen perusahaan dalam mengelola SDM yang ada dalam sebuah organisasi.

6. REFERENSI

- Anggraini, Listya Nurul. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. Jurnal EKSEKUTIF. Volume 15 No.1 . Juni.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi kelima). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. (2003). Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Isvandiari, Any dan Lutfiatul Fuadah. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal JIBEKA. Volume 11 No. 1. Agustus.
- Kartono, Kartini. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lufitasari, Resti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Empat. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Mindari, Ellisyah. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 5 No.1. Desember.

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Poerwaningrum, Hesti Eko dan Frans Sudirjo. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 5 No. 1. ISSN: 2302 - 2752.
- Ria, Chainar Elli. (2016). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal ekonomika dan Manajemen*. Vol. 5 No. 2. Oktober. ISSN: 2252 - 6226.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya MANusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13 No.1. Maret. 40 - 45.
- Robbins SP, at al. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal. 256 - 266.
- Rukmawati (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang). Skripsi. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.