

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Anugrah Adi Jaya Tasikmalaya)

Fitri Nuraeni¹, Rita Tri Yusnita², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: fitrinuraeni250199@gmail.com¹

Article History:

Received: 28 November 2022

Revised: 12 Desember 2022

Accepted: 13 Desember 2022

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Work Discipline*

***Abstract:** This research was conducted with the aim of knowing the influence of leadership style and motivation on employee work discipline (a study on the Anugrah Adi Jaya Tasikmalaya Company). The method used in this research is a survey method with a quantitative approach. Data collection techniques were obtained directly through questionnaires which were distributed to 47 respondents who were employees of Anugrah Adi Jaya Tasikmalaya Company. The data analysis tool used in this research is path analysis. based on the results of the study, it can be seen that: (1) Leadership style has a positive and significant influence on motivation at Anugrah Adi Jaya company; (2) Leadership style directly has a positive but not significant influence on Work Discipline at Anugrah Adi Jaya company; (3) Motivation directly has a positive but not significant influence on Work Discipline at Anugrah Adi Jaya company; (4) There is influence an no significant Leadership Style on work Discipline through Motivation at Anugrah Adi Jaya company.*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Lujan, 2016). Menegakan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Banyak perusahaan yang menerapkan disiplin kerja sebagai salah satu peraturan yang berlaku dan harus dijalankan oleh setiap individu diperusahaan salah satunya perusahaan PT. Anugrah Adi Jaya. Salah satu penerapan disiplin kerja diperusahaan PT. Anugrah Adi Jaya bisa dilihat dari data presensi yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Presensi PT. Anugrah Adi Jaya Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja/bulan (Hari)	Total Kehadiran (Hari)	Masuk Kerja (Hari)	Tidak Masuk Kerja (Hari)	Masuk Kerja (Orang)	Tidak Masuk Kerja (Orang)	Masuk Kerja (%)	Tidak Masuk Kerja %
April	37	20	740	527	213	26	11	71	29
Mei	33	18	594	430	164	24	9	72	28
Juni	37	21	777	633	144	30	7	81	19
Juli	41	19	779	551	228	29	12	71	29
Agustus	46	21	966	711	255	34	12	74	26
September	43	22	946	756	190	34	9	80	20
Oktober	40	20	800	682	118	34	6	85	15
November	45	23	1035	921	114	40	5	89	11

Dari Tabel 1. tersebut dapat dilihat selama delapan bulan terakhir yaitu ada kenaikan yang cukup meningkat terhadap jumlah kehadiran, dan menurunnya tingkat ketidakhadiran terutama tiga bulan terakhir menurut sumber dari hasil wawancara bersama staff office kenaikan tingkat kehadiran karena adanya insentif dari hasil target yang terpenuhi, diperusahaan ini juga selalu memakai pakaian yang seragam dari mulai hari senin samapai dengan hari kamis namun hari jumat dibebaskan untuk memakai pakaian bebas asalkan sopan. Hal ini dilakukan untuk membangun kebersamaan dan persaudaraan yang baik antar seama rekan kerja. Diperusahaan ini juga selalu ada rapat pagi yang berlangsung sekitar 10 menit untuk membahas perbaikan-perbaikan yang harus diselesaikan, memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik, untuk menampung aspirasi keluhan karyawan, untuk mencari jalan keluar dari setiap permasalahan diperusahaan dan untuk menjelaskan jika ada produk-produk baru yang akan di diluncurkan. Hal ini menandakan bahwa terdapat peningkatan disiplin kerja cukup drastis diperusahaan PT. Anugrah Adi Jaya.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah (2018) seorang pemimpin adalah produk dari hubungan-hubungan yang fungsional dengan individu-individu tertentu dalam kelompok pada organisasi tertentu.

2. Pengertian Motivasi

Menurut Busro, Muhammad (2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dewi, Desilla Purnama dan Harjoyo (2019) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

METODE PENELITIAN

Metode penlitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap disiplin kerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Menurut Sugiyono (2015:8) mendefinisikan bahwa penelitian kuantitatif adalah

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2015) metode kausalitas adalah hubungan sebab dan akibat yang mana variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Setelah peneliti memperoleh data yang diperlukan, maka data tersebut akan di analisis dan di interpretasikan. Uji validitas ini menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi *Product moment*

Berikut merupakan hasil uji validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas
Variabel X1 Gaya Kepemimpinan

Rhitung	Perbandingan	Rtabel	Keterangan
0,479	Lebih Besar	0,288	VALID
0,656	Lebih Besar	0,288	VALID
0,582	Lebih Besar	0,288	VALID
0,567	Lebih Besar	0,288	VALID
0,751	Lebih Besar	0,288	VALID
0,764	Lebih Besar	0,288	VALID
0,693	Lebih Besar	0,288	VALID
0,681	Lebih Besar	0,288	VALID
0,441	Lebih Besar	0,288	VALID
0,575	Lebih Besar	0,288	VALID
0,597	Lebih Besar	0,288	VALID
0,425	Lebih Besar	0,288	VALID
Variabel X2 Motivasi			
0,539	Lebih Besar	0,288	VALID
0,620	Lebih Besar	0,288	VALID
0,701	Lebih Besar	0,288	VALID
0,607	Lebih Besar	0,288	VALID
0,523	Lebih Besar	0,288	VALID
0,515	Lebih Besar	0,288	VALID
0,612	Lebih Besar	0,288	VALID
0,564	Lebih Besar	0,288	VALID
0,559	Lebih Besar	0,288	VALID
0,444	Lebih Besar	0,288	VALID
Variabel Y Disiplin Kerja			
0,503	Lebih Besar	0,288	VALID
0,517	Lebih Besar	0,288	VALID
0,494	Lebih Besar	0,288	VALID
0,537	Lebih Besar	0,288	VALID
0,561	Lebih Besar	0,288	VALID
0,638	Lebih Besar	0,288	VALID
0,617	Lebih Besar	0,288	VALID
0,657	Lebih Besar	0,288	VALID
0,715	Lebih Besar	0,288	VALID

0,713	Lebih Besar	0,288	VALID
0,567	Lebih Besar	0,288	VALID
0,634	Lebih Besar	0,288	VALID
0,630	Lebih Besar	0,288	VALID
0,614	Lebih Besar	0,288	VALID
0,578	Lebih Besar	0,288	VALID
0,668	Lebih Besar	0,288	VALID
0,678	Lebih Besar	0,288	VALID
0,436	Lebih Besar	0,288	VALID

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	12

Pada Tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,838. Jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas 0,60 maka nilai $0,838 > 0,60$, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

Pada Tabel 4 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,768. Jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas 0,60 maka nilai $0,768 > 0,60$, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	18

Pada Tabel 5 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,894. Jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas 0,60 maka nilai $0,894 > 0,60$, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi pada PT. Anugrah Adi Jaya Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25, besar keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi (X_2) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,492 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut moderat. Dengan demikian, Motivasi (X_2) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan koefisien determinasi sebesar 0.242 atau sebesar 24,4%. Gaya Kepemimpinan yang bagus adalah gaya kepemimpinan yang bisa menyesuaikan dengan keadaan jaman saat ini, karena jika gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan kondisi yang ada sekarang maka karyawan yang menjadi bahawannya akan termotivasi dengan perubahan jaman yang berkembang saat ini dan hal itu sejalan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (X_2) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diperoleh t_{hitung} sebesar 3.786 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,68023, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dapat dilihat dari nilai sig 0.000 yang ternyata lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak H_0 atau diterima H_a , dengan kata lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan menjadi faktor penentu bagi Motivasi bagi karyawan pada PT. Anugrah Adi Jaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Adi Jaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 (lampiran 5, hal 133), besar keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Disiplin Kerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) sebesar 0,279 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut sedang. Dengan demikian, Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $[(0,279)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 7,784%.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis diantara Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diperoleh t_{hitung} sebesar 1796 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 1,68023, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari sig. 0,079 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak H_0 terima H_a dengan kata lain Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya pemimpin terlalu dekat atau akrab dengan karyawan sehingga menimbulkan rasa ketidakdisiplinan dalam diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan belum menjadi faktor penentu bagi karyawan dalam melaksanakan Disiplin Kerja, akan tetapi bisa dilakukan dengan beberapa faktor lain misalnya loyalitas kerja, sikap kerja, tanggung jawab, kinerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Anugrah Adi Jaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 (lampiran 5, hal 133), besar keeratan hubungan antara Motivasi (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien (β) sebesar 0,232 yang menunjukkan korelasi antara kedua variabel tersebut sedang. Dengan demikian, Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_2) sebesar $[(0,232)^2 \times 100\%]$ atau sebesar 5,382%.

Untuk melihat tingkat signifikan pengaruh tersebut maka dilakukan pengujian hipotesis diantara Motivasi (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,492 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai t_{tabel} 1,68023, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau dapat dilihat dari sig. 0,143 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka tolak H_0 dengan kata lain Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi belum menjadi faktor penentu bagi karyawan dalam melaksanakan Disiplin Kerja, akan tetapi bisa dilakukan dengan beberapa faktor lain misalnya loyalitas kerja, sikap kerja, tanggung jawab, kinerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Pada PT. Anugrah Adi Jaya

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi, dilakukan Uji Sobel (lampiran 6 halaman 134). Hasil perhitungan uji sobel didapatkan Nilai Z sebesar 0,95397854 yang mana lebih kecil dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Maka, membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi bersifat berpengaruh positif namun tidak signifikan. penelitian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi tidak mampu memediasi hubungan atau pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Artinya diperusahaan ini karyawan dan atasan tidak mempunyai batasan dalam segala hal yang menyebabkan karyawan dan atasan menjadi akrab sehingga tidak ada yang dijadikan motivasi untuk tindak kedisiplinan kerja. Karyawan hanya mengandalkan SOP atau peraturan perusahaan saja untuk kedisiplinan kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan pada PT. Anugrah Adi Jaya termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi. Motivasi pada PT. Anugrah Adi Jaya termasuk dalam klasifikasi tinggi. Disiplin kerja pada PT. Anugrah Adi Jaya termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi
2. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Anugrah Adi Jaya secara positif dan signifikan.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Anugrah Adi Jaya secara positif namun tidak signifikan.
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Anugrah Adi Jaya secara positif namun tidak signifikan.
5. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui motivasi pada PT. Anugrah Adi Jaya.

DAFTAR REFERENSI

- Bukit, Benjamin dan dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHK publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, Desilla Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM PRESS.

- Fawaid dan Maufur. 2017. *Motivation and Personality*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Radjab, Enny dan Jam'an, Andi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Siyato, Sandu & Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishhing.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2018. *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ustarisman dan Erpidawati. 2020. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Kurunaji kota Padang" dalam *Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1. Padang. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/produ/article/view/2045> diakses pada 15 Desember 2021.