ARTIKEL

PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA,DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIOMAS ADISATWA KOTA KEDIRI

Discipline, Work Mativation and Leadership Toward Employee Performance PT Ciomas Adisatwa Kediri City



Oleh:

Moch Faishol Umam 13.1.02.02.0267

Dibimbing oleh:

- 1. Poniran Yudo Leksono., S.E.,M.M
- 2. Amat Pintu Batu S., M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2018



SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

: Moch Faishol Umam

NPM

: 13.1.02.02.0267

Telepun/HP

: 085 790 346 346

Alamat Surel (Email)

: Faisalzzc46@gmail.com

Judul Artikel

:Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepemimpinan

Terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa

Kota Kediri

Fakultas – Program Studi

: Ekonomi-Manajemen

Nama Perguruan Tinggi

: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi

: JL. KH. Ahmad Dahlan No.76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

 artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pembimbing I

Pembimbing II

Pembimbing II

Penulis,

Poniran Yudo Leksono., S.E., M.M. | Amat Pivtu Batu S., M.M. | Moch Fatshol Umam |
NIDN.0704047306 | NIDN.0725075601 | 13.1..02.0267



Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri

Moch Faishol Umam

Fakultas Ekonomi - Manajemen

Faisalzzc46@Gmail.com

13.1.02.02.0267

Poniran Yudo L.,S.E.,M.M dan Amat Pintu Batu S., M.M. UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi persaingan saat ini yang semakin kompetitif, Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, PT Ciomas Adisatwa adalah salah satu bagian terpenting dari rentetan perusahaan terintregasi yang bergerak di bidang *Commercial Farm* dan rumah potong ayam (RPA) di bawah naungan PT JAPFA COMFEED Indonesia.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri? (2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri? (3) Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri? (4) Apakah Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif,instrumen penelitian menggunakan angket/kuisioner sebagai sumber data, penelitian ini dilakukan di PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri, sampel yang digunakan sebanyak 60 responden, dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan menggunakan semua populasi, Teknik analisis data yang digunakan seperti uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS For windows versi 23.0.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kedisiplinan, Motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja.



I. LATAR BELAKANG

PT Ciomas Adisatwa adalah salah satu bagian terpenting dari rentetan perusahaan terintegrasi di bergerak bidang yang Commercial Farm dan rumah potong ayam (RPA). Di bawah naungan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk yang tersebar dibeberapa wilayah diantaranya di Jawa Timur, seperti di Malang, Blitar, Purwokerto dan salah satunya berada di Kota Kediri yaitu Adisatwa. PT Ciomas Awal PT mulanya nama Ciomas Adisatwa II ini adalah PT Primatama Karya Persada (PKP) didirikan pada saat krisis moneter yang menerpa Negara Indonesia pada tahun 1998 dan berganti nama menjadi PT Ciomas Adisatwa pada tahun 2010.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja. Menurut Bangun (2012: 231) "Kinerja karyawan" (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan

- persyaratan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka hasil pekerjaannya akan sangat memuaskan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula dalam produktivitas karyawan menjalankan tanggung jawabnya. Tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan, menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009: 86) disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma, peraturanperaturan yang berlaku disekitarnya.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Bangun (2012: 11) "Motivasi kerja" merupakan dorongan kepada karyawan untuk



melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Hal ini yang dapat mendorong karyawan melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Faktor lain perlu yang diperhatikan juga dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Bangun (2012: 339) "kepemimpinan" yaitu proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuanya. Jika PT Ciomas Adisatwa menghendaki peningkatan kinerja dimulai dari pemimpin dalam mengatur kinerja karyawannya dengan baik dan benar.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meniliti dengan judul penelitian "Pengaruh Kedisiplinan,Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri".

II. METODE

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Kedisiplinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3). Dalam Penelitian ini variabel terikatnya ialah Kinerja (Y).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 39), "pendekatan kuantitatif" adalah "pendekatan penelitian yang menggunakan data untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian adalah permasalahan asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam



penelitian adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat.

Populasi

Sugiyono (2016: Menurut 80), Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. **Populasi** dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Ciomas Adisatwa yang berjumlah 60 orang. Sampel ini diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada karena jumlah populasi < 100 maka harus semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 68), bahwa: "teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. "Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil penelitianya semua sehingga

merupakan penelitian populasi". Maka sampel yang saya ambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan sampel yang diambil dari populasi <100 maka semua populasi harus dijadikan sampel.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

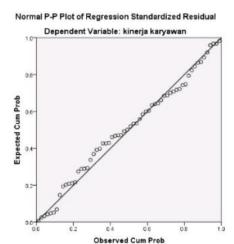
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara wawancara, angket, observasi, studi kepustakaan, dokumentasi.

III. HASIL DAN KESIMPULAN Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau



keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.



Gambar Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa dalam variabel - variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1

atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

	Coeffici	ents"		
		Collinearity Statistics		
Model		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	kedisiplinan	.834	1.199	
	motivasi kerja	.871	1.148	
	gaya kepemimpinan	.756	1.322	

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

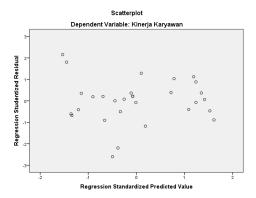
Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model menunjukkan nilai VIF regresi kecil, dimana cukup yang semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam bebas tidak menunjukkan penelitian gejala multikolinieritas, adanya yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen

Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Hasil Uji Heteroskedastisitas:



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Berikut ini tabel Uji Autokolerasi yang dihasilan dalam penelitian:

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

		N.	A odel Summary	•	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668"	.447	.417	2.885	1.928
		it), gaya keper : kinerja karya		si kerja, kedisiplina	an

Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,654 dan kurang dari 4 – 1,654 (4-du) = 2,346 atau dapat dilihat pada Tabel 4.12 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,654<1.928< 2,346, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh kedisiplinan (X₁), motivasi kerja (X₂), kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:



Tabel
Analisis linear berganda
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	C	oefficients"			
Model		Unstandardized Coefficients			
		В	Std. Error		
1	(Constant)	5.787	2.739		
	kedisipilnan	.117	.085		
	motivasi kerja	,166	.1 05		
	gaya kepemimpinan	.435	.097		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolal

Model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu :

 $Y = 5.787 + 0.117X_1 + 0.166X_2 + 0.435X_3 + \epsilon$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

Konstanta = 5.787 Jika variabel 1 satuan kedisiplinan (X_1) , motivasi kerja (X_2) , dan kepemimpin an (X_3) tidak berpengaruh atau = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 5.787

a. Koefisien $X_1 = 0.177$ Setiap penambahan 1 satuan variabel kedisiplinan (X_1) dengan asumsi motivasi kerja (X_2) , dan kepemimpin (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)sebesar 0.177 satuan.

- b. Koefisien $X_2 = 0.166$ Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi kerja (X_2) dengan asumsi kedisiplinan (X_1) , dan kepemimpin (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)sebesar 0.166 satuan.
- c. Koefisien $X_3 = 0,435$ Setiap penambahan 1 satuan variabel kepemimpin (X_3) dengan asumsi kedisiplinan (X_1) , dan motivasi kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,435 satuan.

Analisis Koefisien determinasi (\mathbb{R}^2)

Koefisien determinasi merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen semua terhadap variabel dependen, dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi yang digunakan. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilan dalam penelitian:



Tabel Hasil Koefisien Determinasi

	32	1	Model Summary		0
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668	.447	.417	2.885	1.928

Sumber:Output SPSS Dari Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,417. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 41.7% dan sisanya yaitu 58.3% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)
 Berdasarkan hasil uji t
 yang telah dilakukan,
 diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji-t Hasil Uji t (parsial)

				Co	efficients	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		В	Std. Error	Beta	1	Sig.
1	(Constant)	5.787	2.739		2.113	.039
	kedisiplinan	-117	.085	.149	2.369	.016
	motivasi kerja	.166	.105	.169	2.589	.018
	gaya kepemimpinan	.435	.097	.513	4.485	.000

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

- 1) Hasil uji t untuk variabel X_1 kedisiplinan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil uji t untuk variabel X_2 motivasi kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hasil uji t untuk variabel X3 kepemimpinan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pengalaman kerja<0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji signifikan simultan (uji F)

 Uji F digunakan untuk

 mengetahui pengaruh secara

 serentak variabel independen

 (tingkat pendidikan, motivasi

 kerja, dan kepemimpinan)

 terhadap variabel dependen

Moch Faishol Umam | 13.1.02.02.0267 FE - Manajemen



(kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara serentak.

Tabel
Hasil Uji f
Hasil Uji F (Simultan)

		20.0	ANOVA"	10	GR.	
Mode	il	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.323	3	125.441	15.066	.000
	Residual	466.261	56	8.326		
	Total	842.583	59			
a. De	pendent Variable	kinerja karyawan			-	
b. Pre	dictors: (Constar	nt), gaya kepemimpina	n, motivasi	kerja, kedisipilnan		

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan tahel diata

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai nilai signifikan uji F variabel kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepemimpinan< 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri.
- Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri.

- Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri.
- 4. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara kedisiplinan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi.

Jakarta:Rineka Cipta.

Ashary, R. 2016. Pengaruh kedisiplinan, tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan peternak ayam potong PT Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember.

Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Airlangga

Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber*Daya Manusia Edisi Revisi.

Jakarta Bumi Aksara.

Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis

Multivariate Dengan

Program IBM SPSS.

Moch Faishol Umam | 13.1.02.02.0267 FE - Manajemen

simki.unpkediri.ac.id





- Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. M. 2008. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta Bumi Aksara.
- Lukman, H. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa region Jabar II Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2016.

 "Manajemen Sumber Daya

 Manusia Perusahaan",

 Bandung: Rosda.
- Novitasari, 2012. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT JAPFA Comfeed cabang Sidoarjo.
- Rahardjo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPN.

 Yogyakarta.
- Rahmat. 2011. Manajemen Sumber

 Daya Manusia Perusahaan.

 Bandung: Rosda.
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali.

- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke
 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswandoko. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21.* Nusantara

 Consulting: Jakarta.
- Siswanto. 2009. "Manajemen Sumber

 Daya Manusia, Jilid 1",

 Jakarta: Salemba Empat.

 2009.
- Siswantoro. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

 Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian

 Pendidikan (Pendekatan

 Kuantitatif, Kualitatif Dan

 R&D). Bandung:Alfabeta.
- Sutanto, E.M. 2013. Pengaruh
 Pelatihan dan Motivasi kerja
 terhadap Kinerja Karyawan
 CV Haragon Surabaya.
 Naskah Publikasi. Surakarta:
 Universitas Muhammadiyah
 Surakarta.
- Sutrisno. 2009. . *Manajemen Sumber*Daya Manusia. Cetakan Ke17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. 2010. Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku.

Moch Faishol Umam | 13.1.02.02.0267 FE - Manajemen

Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persada, Kakarta.

Veithzal dan Deddy. 2011.

"Kepemimpinan dan

Perilaku Organisasi, cetakan

kedelapan", Jakarta: PT Raja

Grafindo Persada.