

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. GHIM LI INDONESIA

Tamaria Purba¹, Riki²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Komplek Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota
Batam, Kepulauan Riau
email: tamaria@gmail.com

² Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek
Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam,
Kepulauan Riau
email: riki.yasril@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline on work motivation of employees of PT. Ghim Li Indonesia and to determine the effect of leadership style and work discipline together significantly on the work motivation of employees of PT. Ghim Li Indonesia. The population in this study were all employees of PT. Ghim Li Indonesia, data were collected through questionnaires distributed to 62 respondents using random sampling technique. The data analysis technique used is the F test, t test, and determination test. The results of hypothesis testing have proven that there is an influence between leadership style and work motivation. Tests prove that leadership style has a positive effect on work motivation. Judging from the calculations that have been done, the coefficient value is 0.316 and the t-count value is 3.784 with a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, thus H_a is accepted and H_o is rejected. The results of hypothesis testing have proven that there is an influence between work discipline and work motivation. The test proves that work discipline has a positive effect on work motivation. Judging from the calculations that have been made, the coefficient value is 0.222 and the t-count value is 2.665 with a statistical significance level of 0.009 which is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects H_o and accepts H_a . Testing the effect of independent variables together on the dependent variable was carried out using the F test. The results of statistical calculations showed the calculated F value = 254,719. By using a significance limit of 0.05, it is obtained that the significance value is smaller than 0.05, which is 0.000.

Keywords: *leadership style, work discipline and work motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ghim Li Indonesia, data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 62 responden dengan teknik pengambilan random sampling. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil pengujian hipotesis telah

membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan motivasi kerja. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F . Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 254,719. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. (Robbins, 2006) Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga motivasi kerja karyawan meningkat.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Motivasi kerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

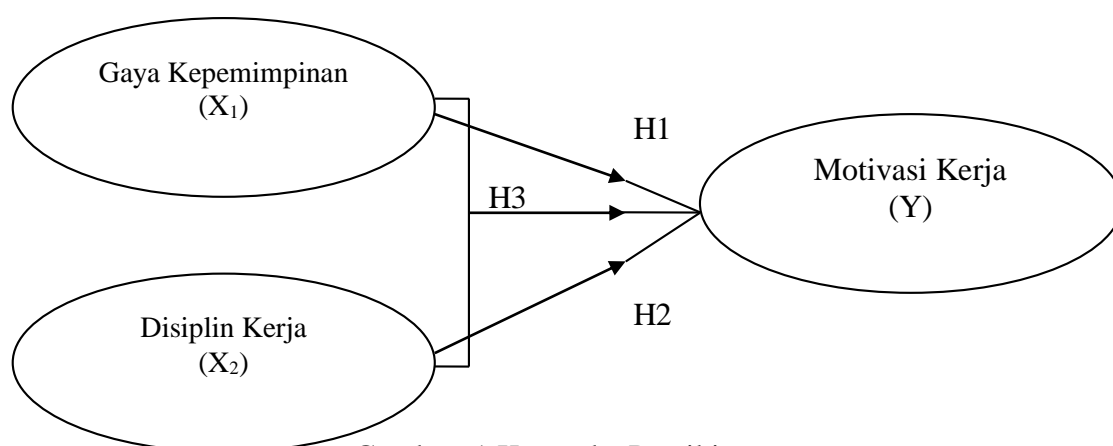
Menurut Budi Setiyawan dan Waridin, 2006 disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas

yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu Budi Setiyawan dan Waridin, 2006. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.

Kerangka Pemikiran



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran

- H1: Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja PT. Ghim Li Indonesia (Y).
- H2: Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja PT. Ghim Li Indonesia (Y).
- H3: Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja PT. Ghim Li Indonesia (Y).

METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel di ambil dengan tujuan tertentu dengan cara mengambil secara acak perdepartemen yang yaitu karyawan manajemen office pada PT. Ghim Li Indonesia sebanyak 62 orang.

Tabel .1 Daftar Populasi Karyawan/Staff Office PT. Ghim Li Indonesia

No.	Departemen	Jabatan/Bagian	Jumlah
1	Administration Office	Admin, Driver, Purchasing	10
2	Human Resources Department	HR Production, Main HR	13
3	Payroll Administration Office	Payroll officer	6
4	Information Technology (IT)	IT Officer	2
5	Compliance Department	Compliance Staff	5
6	Shipping Department	Shipping Officer	11
7	Accounting Department	Accounting Officer	9
8	PPC Department	PPC Staff	6
Total			62

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data dengan menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 Berikut ini:

Tabel. 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1	1	0.662	0.252	Valid
2	2	0.675		
3	3	0.693		
4	4	0.547		
5	5	0.567		
Disiplin Kerja				
6	1	0.670	0.252	Valid
7	2	0.638		
8	3	0.634		
9	4	0.700		
10	5	0.767		
Motivasi Kerja				
11	1	0.816	0.252	Valid
12	2	0.787		
13	3	0.709		

14	4	0.662		
15	5	0.737		

Sumber: Data primer yang diolah,

Tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel. 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.706	Reliabel
Disiplin Kerja	0.712	Reliabel
Motivasi Kerja	0.796	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah,

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF) . Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas Ghozali, 2005.

Tabel . 3
Hasil Uji Multikolinieritas

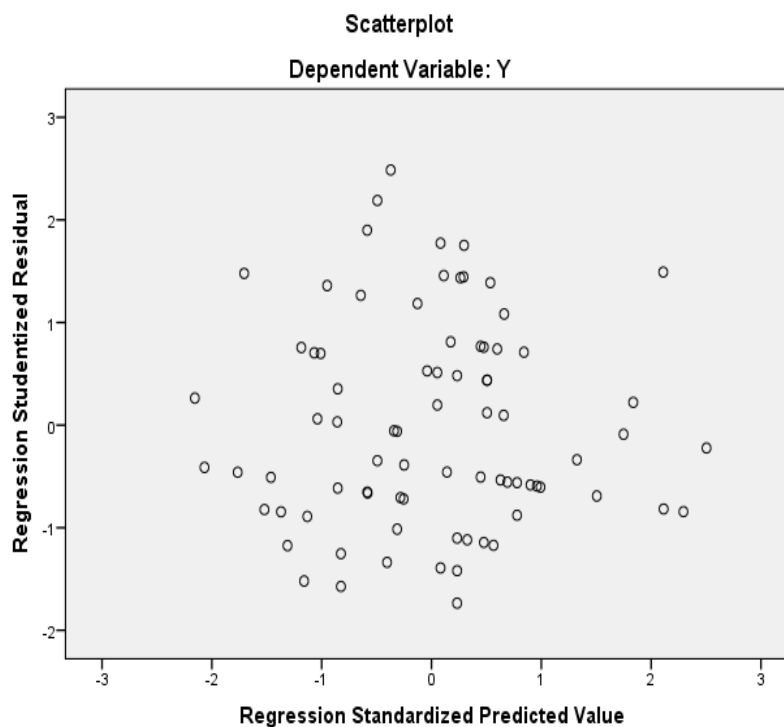
No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.555	1.801	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0.556	1.799	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 16, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi Ghazali, 2005.



Gambar.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas
Sumber: Lampiran output SPSS

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 4
Hasil analisis regresi secara simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1091.417	1	1091.417	244.233	.000 ^a
Residual	254.719	57	4.469		
Total	1346.136	58			

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Lampiran output SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 254,719. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel.5:

Tabel. 5
Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.811	.907	2.11394

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Data primer yang diolah,

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,811. Hal ini berarti 81.1% variasi variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 18.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan Bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari, 2005 bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan motivasi kerja. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiyawan dan Waridin, 2006 yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.
3. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 254,719. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini, penulis mendapat saran, ide, masukan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Laporan ini tidak akan selesai tanpa bantuan serta dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Terutama saya ucapkan terima kasih kepada pimpinan perusahaan yang telah memberikan izin kepada saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur . No 4. Th IV. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2 . BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. Jurnal Telaah Bisnis . Vol 6. No 1. Hal: 87- 109.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis* . Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI . Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi . No 9. Hal: 106- 115.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 5. Jakarta : Indeks