

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Karya Devisi *Engineering 1***

Oleh :

**Putra Rahma Dani\*)**

**Email: [putrasahmadani198@gmail.com](mailto:putrasahmadani198@gmail.com)**

**Rois Arifin\*\*)**

**Email: [roisarifin18@yahoo.com](mailto:roisarifin18@yahoo.com)**

**Mohammad Rizal\*\*\*)**

**Email: [mohammadrizal@unisma.ac.id](mailto:mohammadrizal@unisma.ac.id)**

**Universitas Islam Malang**

### ***Abstract***

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation, training, and work discipline on employee performance. The sample used was 39 employees of PT Indra Karya Division of Engineering 1. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The data used is primary data using a questionnaire. The results of this study indicate that the variables of Leadership, Motivation, Training, and Work Discipline have a simultaneous effect on employee performance. While partially shows that the variables of Leadership, Motivation, Training and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords: Leadership, Motivation, Training, Work Disipline, Employee Performance***

### **Latar Belakang**

Pengaruh era globalisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap dunia bisnis dan tak jarang dapat menimbulkan persaingan. Dengan persaingan yang tinggi, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja tinggi. Kinerja yang tinggi berdampak pada tuntutan karyawan untuk bisa beradaptasi di lingkungan kerja yang kompetitif agar dapat memenangkan persaingan. Suatu organisasi tidak cukup hanya dilihat dari aspek iptek dan sumber daya modal saja, dan dari kinerja sumber daya manusianya, jika kinerja sumber dayanya baik, maka keberhasilan suatu organisasi mudah dicapai. Namun sebaliknya apabila kinerjanya buruk justru akan menghambat kesuksesan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting di perusahaan tersebut. Kuatnya posisi manusia dalam perusahaan melebihi sumber daya lainnya seperti *material*, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis dan sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia. Di era globalisasi dan perdagangan bebas, perkembangan teknologi dan informasi merupakan tantangan lingkungan manajemen sumber daya manusia (2017).

PT Indra karya devisi *engineering 1* adalah perusahaan yang bidang usahanya meliputi perencanaan (SDA). Dengan visi menjadi salah satu perusahaan industri rekayasa, pengembang, dan sumber daya air terintegrasi terbaik di asia. Hingga kini terus berkembang seiring dengan meningkatnya pembangunan di dalam dan luar negeri. Kinerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1* karena kinerja tersebut dampaknya besar bagi kelangsungan perusahaan. PT Indra karya devisi *engineering 1* mengharapkan kinerja yang meningkat tiap tahunnya, semakin tinggi kinerja karyawan, makin meningkat pula produktivitas perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya dalam persaingan. Penurunan kinerja karyawan ini bisa berdampak pada penurunan kualitas kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan. Sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral atau etika. Banyak sekali faktor-faktor pendorong baik dari internal maupun eksternal perusahaan.

Ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Fatimah (2021) Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive supervisor*, bonus. Dalam penelitian ini fokus faktor yang digunakan adalah Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang akan dibahas bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.

Sebagai pelaksana organisasi yang baik, karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1* dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang semakin banyak dituntut untuk lebih disiplin, dan kompeten. Tercapainya tujuan organisasi, tidak terlepas dari pemimpin yang handal dan mempunyai kinerja baik. Pemimpin yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan dari setiap karyawan agar organisasi dapat berkembang lebih baik lagi. Untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi maka harus disertai dengan tanggung jawab pemimpin tersebut dalam menentukan sikap kepada para bawahannya. Kemampuan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk mengarahkan serta memotivasi kinerja karyawan agar dapat meningkat sehingga dapat mendorong para karyawan agar bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dalam suatu kinerja terkadang terdapat kendala yang dirasakan oleh karyawan, baik itu dari dalam maupun dari luar. Dari segi kepemimpinan, cara pemimpin memperlakukan dan membina hubungan dengan bawahannya. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan dirasa masih kurang, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai contoh pemimpin jarang mengawasi bawahannya, hal ini dapat membuat karyawan meremehkan pekerjaannya dan merasa kurang diperhatikan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah di paparkan maka penelitian ini berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.**

### **Kajian Pustaka**

Pertiwi (2016) melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai KUD Gondanglegi”. Dari penelitian dikatakan bawasannya pegawai KUD Gondanglegi, Motivasi berdampak besar, disiplin berdampak besar, kepemimpinan berdampak besar, berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta sekaligus berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

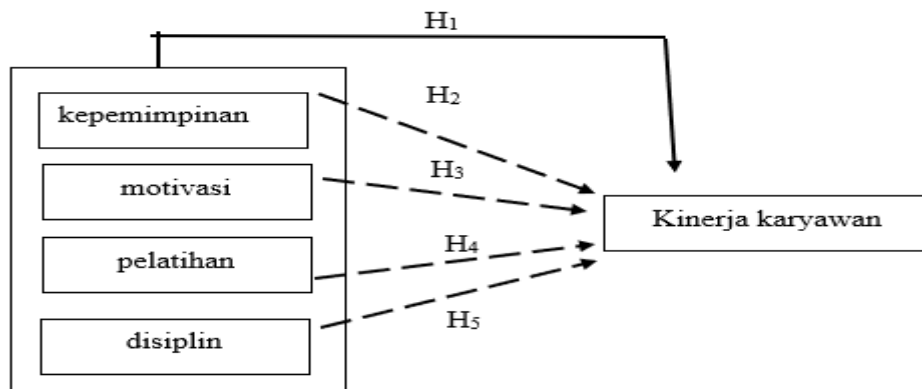
Prayogi dan Nursidin (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai”. Hasil dari penelitian sebagian menunjukkan bawasannya pelatihan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Insentif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Di PT Mopolin Raja Medan.

Kusumayanti dkk (2020) penelitian kolaboratif berjudul “Disiplin, Motivasi lingkungan dan gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan pegawai dinas di Direktorat Perindustrian dan Perdagangan walikota”, dengan makalah berdasarkan penelitian di Pemerintah Kota Batam Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

### **Metodelogi**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan pada 39 responden yaitu Karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*. dengan metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Dalam penelitian ini, Variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator yang meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengoperasian Tugas, Tanggung jawab. variabel kepemimpinan terdiri atas indikator: Kedudukan sebagai pengawas, Kebutuhan akan prestasi, Kecerdasan, Ketegasan, Hubungan dengan bawahan. Variabel motivasi terdiri atas indikator: Penghargaan diri, Kekuasaan, Kebutuhan Keamanan. Sedangkan indikator yang di gunakan dalam variabel pelatihan: Isi pelatihan, Metode pelatihan, keterampilan instruktur, Lama waktu pelatihan, Fasilitas pelatihan. Dan pada variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang meliputi: Ketepatan waktu, Menggunakan fasilitas kantor, Tanggung jawab, Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Ketaatan terhadap aturan kantor.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

### Hasil Dan Pembahasan

#### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil perhitungan yang telah didapat untuk Variabel Kinerja karyawan diuji secara Simultan F menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Variabel kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan pada Kinerja karyawan. Ini juga menunjukkan model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), dan disiplin (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) sudah tepat Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pertiwi (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada KUD Gondanglegi.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,045 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Artinya, Pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Prayogi dan Nursidin (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mopoli Raya Medan.

#### **Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t mengenai Motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima. Artinya, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

#### **Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima. Artinya, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

penelitian Masrurotin (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Anggun II Mojokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kejuruan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun II Mojokerto.

### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t mengenai Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001 Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>2</sub> diterima. Artinya, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Purnomo (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Divisi Engineering 1.
2. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Divisi Engineering 1.
3. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Divisi Engineering 1.
4. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Divisi Engineering 1.
5. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Divisi Engineering 1.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Indra Karya Divisi Engineering 1, maka hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada PT Indra Karya Divisi *Engineering 1*.
- b. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.
- c. Variabel bebas yang digunakan untuk meneliti yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja.
- d. Penelitian mengalami kesulitan dalam pengambilan sampel dikarenakan sedang terjadi masa pandemi Covid-19 menjadi halangan dalam melakukan penyebaran Kuesioner secara langsung dan hanya bisa dilakukan secara Online

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan sampel yang lebih luas lagi dari instansi wilayah lain sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas.
- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menerapkan metode wawancara dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel penelitian lain yang akan diteliti.
- d. Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung agar lebih efektif.

## Daftar Pustaka

- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Dasri Mauliddinar Pertiwi. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* (Studi pada KUD Gondanglegi). 82–94.
- Dina Etikawati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin, Terhadap Kinerja (Surveipada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia*, 13, 270–279.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduang Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Masrurotin, S., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(09).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada Jakarta.
- Mohammad Fajar Purnomo. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.
- Reiny Irianti Poetri, Bambang Mantikei, & Thresia Kristiana. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), 179–186. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i3.2561>
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Jilid 2*. gunung agung.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai, Teori Kinerja dan Implikasi. *Edisi Pertama. Graha Ilmu*.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., ... & Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. alfabeta.

Putra Rahma Dani\*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma