

# Jurnal Eko Sudibyo.docx

*by*

---

**Submission date:** 04-Feb-2022 09:19AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1754561416

**File name:** Jurnal Eko Sudibyo.docx (59.57K)

**Word count:** 3543

**Character count:** 23591



## Pengaruh Motivasi, Didiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto

Eko Sudibyo<sup>1)</sup>, Dr. Rita Ambarwati, S.,SEM.MT<sup>2)</sup>

- 1) *Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.*  
*Ekocayankdwi@gmail.com*

**Abstract.** *This study aims to analyze and prove the effect of motivation, work discipline and leadership on the performance of employees of PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. The study was conducted with a quantitative approach, with sampling using probability sampling technique, totaling 142 employees. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of research data analysis, the results obtained either partially or simultaneously motivation, work discipline and leadership proved to have a significant contribution to the performance of employees of PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Other results show that motivation, work discipline and leadership have a contribution of 82.5% to employee performance.*

**Keywords** : *motivation, work discipline, leadership, performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang berjumlah 142 karyawan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh hasil baik secara parsial maupun simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Hasil lain menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 82,5% terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : *motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja.*

### I. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan juga teknologi berdampak pada perubahan pada aspek kehidupan manusia. Perkembangan dapat dilihat dari pesatnya persaingan baik dalam maupun luar negeri. Ketatnya persaingan bisnis menjadi tantangan pada setiap perusahaan maupun pelaku bisnis, dimana mereka akan dapat bertahan jika mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor produksi yang apabila tidak dapat dikelola dengan maksimal akan membuat perusahaan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Terkait demikian, diperlukan pengelolaan yang tepat, guna menghasilkan sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten dan berkualitas. Setiap perusahaan harus mampu memberikan dorongan yang dapat membuat karyawan lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Dorongan yang dimaksud adalah pemberian motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, dimana penyesuaian diri dapat dinyatakan untuk memuaskan motif [1]. Adanya motivasi kerja ditunjukkan dengan adanya tindakan yang mengarah pada pencapaian tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya [2]. Motivasi diperlukan sebagai upaya dalam membentuk sistem kerja dalam perusahaan. Berdasarkan studi yang dilakukan Hersona dan Sidharta, motivasi memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan Dapu, yang dimana tidak terdapat kontribusi signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan [4].

Menurut Mangkunegara dan Octorend, disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk memenuhi semua peraturan dan norma perusahaan yang berlaku [5]. Apa yang menjadi tanggungjawab karyawan, akan dapat terselesaikan dengan maksimal apabila karyawan memiliki disiplin kerja [6], [7]. Hal ini dikarenakan karyawan yang dengan disiplin kerja yang tinggi akan senantiasa memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal, meskipun tanpa adanya pengawasan oleh pimpinan [8]. Pada studi yang dilakukan Hersona dan Sidharta, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Satedjo dan Kempa, yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

Motivasi dan disiplin kerja akan dapat maksimal jika dalam suatu perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik dan profesional. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang relevan [10]. Seseorang yang memiliki kemampuan dalam memimpin, akan senantiasa menjadi contoh yang baik dan juga teladan bagi seluruh karyawannya. Dimana pemimpin yang dapat secara efektif menjalankan tanggungjawabnya dengan profesional, akan memperoleh kepercayaan bawahannya dan akan

berdampak pada adanya perubahan nilai, perilaku dan juga sikap [11], [12]. Studi yang dilakukan Lor, menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan [10]. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Febrianingsih, Muis dan Maming, yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu baik kualitas maupun penilaian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan disetujui terlebih dahulu [14], [15]. Selain hasil kerja, aspek lain yang dianggap sebagai cerminan kinerja yaitu perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan dianggap sangat penting dalam perusahaan, selain sebagai langkah dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja juga sebagai cerminan sejauh mana kemampuan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan [7], [16].

PT Djabes Tunas Utama Mojokerto adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi fiber semen. Perusahaan tersebut merupakan cabang dari PT. Djabesmen. Pada tahun 1998 PT. Djabesmen mengakuisisi PT. Wavin dan setelah itu mengganti nama perusahaan tersebut menjadi PT Djabes Sejati. Pada tahun 2004 PT. Djabes sejati yang awalnya hanya memproduksi pipa pvc wavin juga mulai memproduksi *fiber semen*. Seiring berjalannya waktu produksi fiber semen meningkat sehingga penambahan mesin guna meningkatkan kapasitas produksi terus dilakukan. Pada tahun 2014 setelah habisnya lisensi produk PT. Djabes Sejati membuat perusahaan tersebut di pecah menjadi 2 perusahaan dengan manajemen yang berbeda, yaitu PT. Wahana Duta Rucika dan PT. Djabes Tunas Utama.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, diketahui bahwa dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pihak perusahaan telah memberika insentif sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Selain itu, setiap karyawan juga dilengkapi dengan fasilitas kerja yang baik. Jika perusahaan memerlukan jam kerja tambahan, manajemen juga memberikan upah yang sesuai dengan aturan perusahaan bagi karyawan yang masuk kerja lembur. Hal ini dilakukan pihak manajemen, agar karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Observasi juga memperoleh hasil bahwa karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini tercermin dari patuhnya karyawan terhadap peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, seperti disiplin dalam cara berpakaian, kepatuhan dalam penggunaan alat-alat kerja dengan sesuai prosedur dan disiplin dalam pemanfaatan waktu kerja. Disiplin kerja yang baik sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Di awal masa pembentukan perusahaan, PT Djabes Tunas Utama telah beberapa kali berganti pemimpin, mulai dari bapak Eko Purwanto, bapak Adi Hertanto bapak Ferry Setiawan dan sekarang di pimpin oleh bapak Kristiawan Subekti. Setiap pemimpin yang datang di PT Djabes Tunas Utama selalu membawa gaya kepemimpinan, cara memotivasi dan tindakan yang bertujuan mendisiplinkan karyawan yang berbeda-beda. Tindakan seperti breafing di awal dan akhir shift kerja, pemasangan CCTV, penutupan loker karyawan saat jam kerja, penjagaan di area kantin oleh satpam, pengetatan penggunaan APD (alat pelindung diri), senam pagi di hari senin, kegiatan bersih area di hari jum'at, pemaparan program 5R, pemaparan program perbaikan mandiri hingga penggantian *check lock* absensi kerja karyawan. Setiap pemimpin mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut, program yang di aplikasikan oleh pemimpin terdahulu terkadang di hapus maupun di sempurnakan lagi oleh pemimpin baru jika program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## II. METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan dilakukan di PT. Djabes Tunas Utama yang beralamat di Dusun Glatik, Desa Watesngoro, Kecamatan Ngoro, Mojokerto, Jawa Timur. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan tetap PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *probability sampling* dengan teknik *simple random*, dimana jumlah sampel yang dianalisis yaitu 142 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner, dan dianalisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Adapun instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber
Kinerja (Y)	Penilaian responden tentang persepsi tentang kemampuan karyawan saat bekerja untuk melaksanakan tugasnya.	Indikator: 1. Kesetiaan kinerja 2. Prestasi kerja 3. Kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Kerja sama 6. Kecakapan karyawan 7. Tanggung jawab kinerja	[17]

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Dorongan atau kekuatan pendorong yang ada dalam diri seseorang.	Indikator: 1. <i>Valence</i> 2. <i>Expectancy (harapan)</i> 3. <i>Instrumentality</i>	[18]
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kesadaran dan kemauan seseorang dan kepatuhan terhadap semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.	Indikator: 1. Kehadiran 2. Ketaatan peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	[19]
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	Berkaitan dengan proses mempengaruhi sosial, yang digunakan dengan sengaja oleh seseorang terhadap orang lain untuk menyusun kegiatan dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi.	Indikator: 1. Kemampuan Analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan	[17]

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Uji Analisis Data

Hasil analisis data dengan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 2** Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.716	1.027	
Motivasi	.289	.069	.192
Disiplin kerja	.155	.034	.165
Kepemimpinan	.767	.046	.740

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,716 + 0,289 X_1 + 0,155 X_2 + 0,767 X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 5,716. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan, maka nilai variabel kinerja karyawan tetap konstan sebesar 5,716.
- Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,289 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,289 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,155 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,155 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.
- Nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,767 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan berdampak pada kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,767 dengan asumsi faktor lainnya konstan atau tetap.

#### B. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

**Tabel 3** Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.908 <sup>a</sup>	.825	.822	1.17571	.825

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,825 atau 82,5%. Artinya naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan sebesar 82,5%, sedangkan sisanya 17,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

## 2. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi < 0,05. Berikut hasil uji parsial dalam penelitian ini:

**Tabel 4 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.565	.000
	Motivasi	4.185	.000
	Disiplin kerja	4.493	.000
	Kepemimpinan	16.509	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## 3. Uji F (Uji Simultan)

Berikut hasil uji simultan dalam penelitian ini:

**Tabel 5 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	901.223	3	300.408	217.326	.000 <sup>b</sup>
Residual	190.756	138	1.382		
Total	1091.979	141			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## C. Pembahasan

### H<sub>1</sub> : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Artinya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja yang ditunjukkan karyawan, yaitu dengan semangat kerja yang tinggi dan giat dalam bekerja. Sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja, perusahaan juga mengatur shift kerja dan pemberian upah yang layak. Pada penerapan upah, perusahaan menerapkan sistem gaji tetap dan lembur. Pemberian upah lembur, menjadi salah satu strategi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar tetap giat menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa nilai tertinggi pada jawaban sangat setuju terjait dengan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto dapat memberikan upah yang layak. Artinya salah satu yang menjadikan karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, yaitu perusahaan mampu memberikan upah yang layak. Hal ini mengingat tujuan utama seseorang bekerja yaitu memperoleh imbalan atau upah untuk memenuhi kebutuhannya. Upah yang cukup akan membuat karyawan merasa tenang dan lebih fokus dalam bekerja. Adanya motivasi kerja juga tidak terlepas adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan dan harapan karyawan [2]. Manajemen perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing. Selain itu, perusahaan juga memberikan jenjang karir sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Hasil didukung dengan studi yang dilakukan Ma'rif dan Chair, yang memperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [20]. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bahkan akan mengalami peningkatan, jika dalam dirinya ada dorongan untuk lebih giat dalam bekerja. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan akan menurun bahkan cenderung asal-asalan [21].

#### **H<sub>2</sub> : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Seperti halnya karyawan yang datang terlambat, maka waktu kerja yang dimilikinya akan berkurang sehingga kerja yang dihasilkan berkurang, dan sebaliknya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, dicerminkan pada kesediaannya untuk mematuhi semua peraturan yang ada baik secara tertulis maupun tidak tertulis guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui tanggapan tertinggi pada setuju terkait kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Tingkat kepatuhan yang baik terhadap peraturan yang berlaku, akan membuat manajemen mampu mengelola karyawan dengan maksimal. Untuk mengontrol tingkat kedisiplinan karyawan, manajemen menerapkan sanksi yang tegas. Seperti karyawan yang datang terlambat akan mendapatkan teguran bahkan sanksi tertulis, guna memberikan efek jera kepada karyawan dan tidak mengulanginya kembali. Mengingat dengan disiplin kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Selaras dengan studi yang dilakukan Tarigan dan Priyanto, yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [22]. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tidak akan meminta-nunda pekerjaan dan harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tidak memerlukan pengawasan langsung dari atasan sehingga kinerjanya dapat dipertahankan [8].

#### **H<sub>3</sub> : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Artinya kepemimpinan yang profesional dan mengerti keinginan karyawan, akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Diketahui bahwa pimpinan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto memiliki sikap yang harmonis kepada semua karyawan, dan tidak enggan untuk terjun langsung melihat pelaksanaan kerja bawahannya bahkan turut serta dalam menyelesaikan permasalahan kerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi yaitu pada jawaban setuju terkait pimpinan yang memiliki kemampuan menganalisa dan keterampilan berkomunikasi yang baik. Komunikasi menjadi hal yang utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Adanya komunikasi yang baik akan membantu terhindar dari permasalahan dan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan baik.

Selaras dengan studi yang dilakukan Lor, yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif. Kepemimpinan yang bisa mengayomi dan dapat memberikan contoh yang positif kepada bawahannya, akan mendorong bawahan untuk bersikap sama [23].

#### **H<sub>4</sub> : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Artinya dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja yang tinggi dan kepemimpinan yang profesional, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan yang baik menjadi keinginan setiap manajemen perusahaan, untuk mencapai tujuan. Akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja, seperti motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tertinggi pada jawaban setuju terkait karyawan yang cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecakapan karyawan dalam bekerja dapat diperoleh dari pengalaman selama bekerja dan program pendidikan serta pelatihan. Diketahui bahwa PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto dalam merekrut karyawan lebih mengutamakan yang berpengalaman, hal ini bertujuan untuk memperoleh karyawan yang cakap dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya. <sup>1</sup>

Didukung dengan hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13. Hasil diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,825 atau 82,5%. Artinya naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan sebesar 82,5%, sedangkan

sisanya 17,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hal ini mencerminkan bahwa apabila perusahaan menginginkan kinerja karyawan meningkat, maka yang perlu diperhatikan yaitu terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

#### IV. KESIMPULAN

1. Secara parsial atau sendiri-sendiri variabel motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Artinya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Artinya apabila disiplin kerja yang tinggi, akan memiliki kontribusi pada kinerja karyawan yang maksimal. Artinya apabila pimpinan perusahaan mampu bersikap profesional dan mampu memberikan arahan dan contoh yang baik kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djabes Tunas Utama Mojokerto. Artinya dengan motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang baik serta pimpinan yang profesional, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### REFERENSI

- [1] Fachreza, S. Musnadi, and M. S. A. Majid, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh," *J. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 115–122, 2018.
- [2] I. Beltrán-Martín and J. C. Bou-Llusar, "Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance," *BRQ Bus. Res. Q.*, vol. 21, no. 2, pp. 99–110, Apr. 2018, doi: 10.1016/j.brq.2018.02.001.
- [3] S. Hersona and I. Sidharta, "Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance," *J. Apl. Manaj.*, vol. 15, no. 3, pp. 528–537, Sep. 2017, doi: 10.21776/ub.jam.2017.015.03.18.
- [4] V. A. W. Dapu, "The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado," *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 352–361, 2015, doi: 10.35794/emba.3.3.2015.9395.
- [5] A. P. Mangkunegara and T. R. Octorend, "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)," *Univers. J. Manag.*, vol. 3, no. 8, pp. 318–328, Aug. 2015, doi: 10.13189/ujm.2015.030803.
- [6] M. Syaifuddin and S. Sumartik, "The Effect of Organizational Commitment , Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance," *Indones. J. Cult. Community Dev.*, vol. 11, no. 2, pp. 1–16, 2022, doi: <https://doi.org/10.21070/ijcccd2022738>.
- [7] R. Ambarwati, "Generating Competitive Priority Strategy in Transformer Industry," *Gener. Compet. Prior. Strateg. Transform. Ind.*, pp. 28–35, 2018.
- [8] M. Aspiyah and S. Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja," *Manag. Anal. J.*, vol. 5, no. 4, 2016, doi: <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>.
- [9] A. D. Satedjo and S. Kempa, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura," *AGORA*, vol. 5, no. 3, pp. 1–9, 2017.
- [10] W. Lor and Z. Hassan, "The Influence Of Leadership On Employee Perfomance Among Jewellery Artisans In Malaysia," *Int. J. Account. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 14–33, 2017, doi: 24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/14.33.
- [11] M. Ángeles López-Cabarcos, P. Vázquez-Rodríguez, and L. M. Quiñoá-Piñeiro, "An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours," *J. Bus. Res.*, vol. 140, pp. 361–369, Feb. 2022, doi: 10.1016/j.jbusres.2021.11.006.
- [12] K. F. Ferine, R. Aditia, M. F. Rahmadana, and Indri, "An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority," *Heliyon*, vol. 7, no. 7, Jul. 2021, doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07698.
- [13] F. Febrianingsih, M. Muis, and J. Maming, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar," *Hasanuddin J. Appl. Bus. Entrep.*, vol. 1, no. 3, pp. 80–90, 2018.
- [14] W. Sitinjak *et al.*, *Kinera Karyawan (Era Transformasi Digital)*, 1st ed. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.
- [15] W. E. Pujiyanto and Evendi, "Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality Of Work Life (Qwl) Dan Knowledge

- Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb)," *GREENOMIKA*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2021.
- [16] M. N. Islam, F. Furuoka, and A. Idris, "Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change," *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 26, no. 2, pp. 95–102, Jun. 2021, doi: 10.1016/j.apmr.2020.09.002.
- [17] Delti, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trubaindo Coal Mining Dikabupaten Kutai Barat," *e-Journal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 495–506, 2015.
- [18] S. Setiawan, "Analisis Motivasi Kerja Di Cv Victoria Furnicenter," *AGORA*, vol. 6, no. 2, pp. 1–5, 2018.
- [19] S. Ningsih, "Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerjaterhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Megafinance Cabang Pekanbaru," *JOM Fekom*, vol. 4, no. 1, pp. 459–471, 2017.
- [20] M. Ma'arif and U. Chair, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Teknik Makassar," *J. Brand*, vol. 2, no. 1, pp. 34–41, 2020.
- [21] T. González-González and D. J. García-Almeida, "Frontline employee-driven innovation through suggestions in hospitality firms: The role of the employee's creativity, knowledge, and motivation," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 94, Apr. 2021, doi: 10.1016/j.ijhm.2021.102877.
- [22] B. Tarigan and A. A. Priyanto, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBSTangerang Selatan," *Wacana Ekon. (Jurnal Ekon. Bisnis dan Akuntansi)*, vol. 20, no. 1, pp. 1–10, 2021.
- [23] A. Eliyana, S. Ma'arif, and Muzakki, "Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance," *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 25, no. 3, pp. 144–150, Sep. 2019, doi: 10.1016/j.iedeen.2019.05.001.

# Jurnal Eko Sudibyo.docx

---

## ORIGINALITY REPORT

---

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[acopen.umsida.ac.id](http://acopen.umsida.ac.id)

Internet Source

4%

---

2

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

2%

---

3

[digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)

Internet Source

2%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On