

Artikel_Andhi Dwi Lesmana 182010200099

by Andhidwilesmana .

Submission date: 15-Aug-2022 10:51PM (UTC+0900)

Submission ID: 1876550868

File name: Artikel_Revisian.docx (153.35K)

Word count: 3715

Character count: 29676



Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo

Andhi Dwi Lesmana ¹⁾, Hasan Ubaidillah, SE., MM ²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Progam Studi Manajemen, Fakutas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: Andhidwilesmana@umsida.ac.id¹⁾, Ubaid@umsida.ac.id²⁾

Abstract. This study intends to justify the variables of work motivation, organizational commitment, and leadership style on employee work discipline partially or simultaneously. This research is based on the reality that exists in the situation where the motivation variable has an increasing effect on employee work discipline, as well as organizational commitment and leadership stlye variables. The method used in this research is descriptive quantitative technique. And using the method of distributing questionnaires to 69 employees of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo is like collecting data. The data analysis method used in this study is to use multiple regression analysis. By means of sample collection using simple random sampling method using the number of samples taken using the population requires the Slovin formula method. The results of this study prove two opinions, namely: first, that work motivation partially affects employee work discipline with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count value of $4.074 > t\text{-table } 1.668$. Organizational commitment has an effect on employee work discipline with a significance value of $0.295 > 0.05$ and a t-count value of $1.057 < t\text{-table } 1.668$. And leadership style has an effect on employee work discipline with a significance value of $0.001 > 0.05$ and a t-count value of $3.414 > t\text{-table } 1.668$. Second, simultaneously, the variables of work motivation, organizational commitment, and leadership style affect employee work discipline with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an f value of $74.260 > f\text{ table } 2.74$.

Keywords – Work Motivation, Organizational Commitment, Leadership Style and Employee Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bermaksud untuk membenarkan variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sama secara parsial atau secara simultan. Penelitian ini didasarkan tentang realitas yang ada dalam tempat keadaan variabel motivasi bertambah berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sebagai itu juga variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif deskriptif. Serta

menggunakan cara penyebaran kuisioner kepada 69 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo seperti cara pengumpulan data. Cara ²⁵ analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah menggunakan cara analisis regresi berganda. Melalui cara pengumpulan sampel menggunakan cara simple random sampling memakai jumlah sampel yang diambil menggunakan populasi membutuhkan cara rumus slovin. Perolehan penelitian ini membuktikan dua pendapat, adalah: pertama bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai signifikasinya ¹⁶ sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,074 > t table 1,668. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai signifikasinya ²¹ sebesar 0,295 > 0,05 dan nilai t hitung 1,057 < t tabel 1,668. Dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai signifikasinya sebesar 0,001 > 0,05 dan nilai t hitung 3,414 > t tabel 1,668. Kedua secara simultan variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai signifikasinya ²² sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 74,260 > f tabel 2,74.

Kata Kunci – Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan.

¹⁸
How to cite: Andhi Dwi Lesmana, Hasan Ubaidillah (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *JCCD* 1 (1). doi: 10.21070/jiccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Setiap bisnis pasti memiliki faktor yang mendukung dalam proses pencapaian tujuan bisnis. Menghindari situasi dukungan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia pribadi adalah modal yang berguna yang secara langsung atas kelangsungan kegiatan perusahaan dalam tujuan yang ditetapkan. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan personal sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam setiap pengetahuan tertentu, baik itu pemimpin ataupun pekerja. Perusahaan yang baik tidak akan mengabaikan salah satu aspek sumber daya manusia.[1][2][3]

Sumber daya manusia pribadi mempunyai fungsi penting dalam keseimbangan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia pribadi yang ingin dalam situasi ini para karyawan perusahaan untuk melihat insentif yang menguntungkan. Pengaruh perusahaan terhadap peningkatan motivasi dapat dilakukan pada pemikiran karyawan. Pikiran perhatian yang diberikan kepada perusahaan adalah bonus sesuai melalui anggaran yang ditetapkan. Dari sisi bisnis, hadiah bonus diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, insentif, loyalitas dan keterampilan aktivitas karyawan. Selain karyawan, bonus yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan percaya bahwa pendapat mereka dan mereka diakui oleh perusahaan. [4].

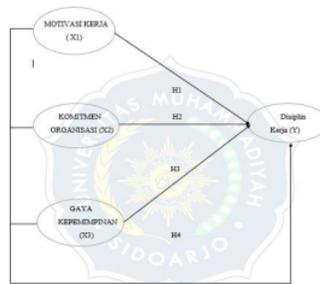
Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan selain bonus yaitu *Pertukaran Anggota Leader*. Leadership Member Exchange (LMX) adalah kualitas interaksi timbal balik antara pemimpin dan karyawannya, dimana interaksi inilah yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam hubungan antara bawahan dan atasan perbedaan perilaku yang sangat diterima oleh bawahan berdasarkan atasannya. [5]. Faktor lain yang akan mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Situasi dan segala sesuatu yang ada masih disekitar karyawan adalah lingkungan kerja. PT Harapan Sejahtera Karya Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam kantong plastik yang menggunakan spesifikasi kumpulan industri barang lembaran plastik. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 13 Januari 1984. Perusahaan ini melakukan kegiatan pendampingan oleh lebih tepatnya 222 karyawan. PT Harapan Sejahtera Karya Utama bisa mendapatkan produknya secara pribadi tergantung dari distributor tunggal.[6].

Produk yang akan ditawarkan beragam mulai dari kemasan plastik ukuran 20 hingga penggunaan ukuran 1/2 kg. Hal ini sejalan dengan pesanan yang diterima oleh perusahaan lain. PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang sangat memperhatikan kepuasan pelanggan, karena pelanggan adalah aset terbesar perusahaan yang mampu untuk mengolah dan menghasilkan. Oleh karena itu PT Harapan Sejahtera Karya Utama sangat mengutamakan kualitas produknya. Untuk mempertahankan sebuah produksi, perusahaan sangat bergantung pada keterampilan karyawan. Semakin tinggi kapasitas seorang pegawai, semakin tinggi pula kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selama beberapa tahun produksi, PT Harapan Sejahtera Karya Utama tidak banyak menghalangi, untuk pesanan yang perlu dikirim ke pelanggan tidak dapat mengembalikan barang karena suatu produk kualitas yang diinginkan pelanggan tidak memuaskan dapat dinilai sebagai kerugian oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan yang mengalami kegagalan produksi karena kelebihan pesanan atau kelebihan kapasitas data produksi mengakibatkan kekurangan maksimum suatu kinerja.[7].

II. METODE

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 69 karyawan. Pada penelitian menggunakan Teknik *probability sampling*, yang memberikan peluang yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk selanjutnya dipilih sebagai anggota sampel. Untuk Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi.[8].

A. Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- H₂ : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- H₃ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
- H₄ : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan secara bersama – sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
1 X1.1	.776	3 0,2369	Valid
X1.2	.667	0,2369	Valid
X1.3	.855	0,2369	Valid
X1.4	.883	0,2369	Valid
X1.5	.828	0,2369	Valid 7
X1.6	.785	0,2369	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 22

Pada tabel diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing – masing indikator bertambah meningkat atas r tabel, sehingga semua indikator X1 (Motivasi Kerja) yaitu sesuai dan memadai untuk dilanjutkan waktu penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X₂)

Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
1 X2.1	.617	0,2369	Valid
X2.2	.662	0,2369	Valid
X2.3	.759	0,2369	Valid
X2.4	.586	0,2369	Valid
X2.5	.602	0,2369	Valid
X2.6	.843	0,2369	Valid
X2.7	.795	0,2369	Valid

X2.8	.824	0,2369	Valid
X2.9	.807	0,2369	Valid

Sumber : *Output SPSS Versi 22*

Pada tabel diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing – masing indikator bertambah meningkat atas r tabel, sehingga semua indikator X2 (Komitmen Organisasi) yaitu sesuai dan memadai untuk dilanjutkan waktu penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₃)

Indikator	Corrected Item – Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterrangan
X3.1	.799	0,2369	Valid
X3.2	.753	0,2369	Valid
X3.3	.852	0,2369	Valid
X3.4	.667	0,2369	Valid
X3.5	.788	0,2369	Valid
X3.6	.601	0,2369	Valid
X3.7	.828	0,2369	Valid

Sumber : *Output SPSS Versi 22*

Pada tabel diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing – masing indikator bertambah meningkat atas r tabel, sehingga semua indikator X3 (Gaya Kepemimpinan) yaitu sesuai dan memadai untuk dilanjutkan waktu penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Indikator	Corrected Item - Total Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Y1.1	.835	0,2369	Valid

Y1.2	.827	0,2369	Valid
Y1.3	.891	0,2369	Valid
Y1.4	.853	0,2369	Valid
Y1.5	.829	0,2369	Valid
Y1.6	.823	0,2369	Valid
Y1.7	.826	0,2369	Valid
Y1.8	.837	0,2369	Valid
Y1.9	.786	0,2369	Valid
Y1.10	.842	0,2369	Valid

Sumber : *Output SPSS Versi 22*

Pada tabel diatas diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hasil) masing – masing indikator bertambah meningkat atas r tabel, sehingga semua indikator Y (Disiplin Kerja Karyawan) yaitu sesuai dan memadai untuk dilanjutkan waktu penelitian.

2. Uji Realibitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Jawaban Responden

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,888	0,60	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,884	0,90	Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan	0,873	0,70	Reliabel
4.	Disiplin Kerja Karyawan	0,951	0,10	Reliabel

Sumber : *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel di atas, nilai *cronbach's alpha* dari variabel X1 adalah 0,888. *Cronbach's alpha* dari variabel X2 adalah 0,884. *Cronbach's alpha* dari variabel X3 sebesar 0,873. *Alpha Cronbatch* dari disiplin kerja karyawan variabel adalah 0,951. *Alpha Cronbatch* secara keseluruhan adalah empat. Variabel di atas lebih dari 0,60, sehingga investigasi yang digunakan dinyatakan reliabel. Dengan kata lain, pertanyaan yang digunakan dalam survei ini memberikan konsistensi dalam survei yang dilakukan oleh responden.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16190675
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.086
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output ¹ SPSS Versi 22

Berdasarkan gambar di atas, dilihat menggunakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebanyak $0,29 > 0,05$ dikatakan bahwa data berdistribusi secara standar. Dari nilai yang diperoleh pencapaian adalah meningkat besar memakai 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

¹⁰
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.333	2.999
Komitmen Organisasi	0.283	3.535
23 ya Kepemimpinan	0.245	4.074

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output ²⁷ SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen menunjukkan hasil VIF < 10 , sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang berarti terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Regresi

Tabel 7 Hasil Uji Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.764	3.234

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas, besarnya R² yang terdapat pada tabel model ringkasan adalah 0,880, yaitu 88,0% kontribusi atau kontribusi X1 dan X2 berdampak pada Y, selebihnya 54,6% kontribusi bahwa ada variabel lain tidak termasuk dalam survei.

Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan dengan motivasi kerja akan melakukan perubahan dalam bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Komitmen organisasi dapat diwujudkan dalam upaya karyawan dalam memaksimalkan sumber daya kerja, menggunakan hubungan dan menarik manfaat dari relasi dengan pekerjaan, mengurangi hal-hal yang dapat membebani pekerjaan dan kesiapan karyawan untuk menerima tantangan kerja baru. Upaya tersebut dapat terwujud karena, karyawan mampu mengarahkan energi yang mereka miliki untuk mengubah karakteristik pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan dan nilai yang dianggap lebih menguntungkan. Karyawan dengan motivasi kerja akan memperhatikan dan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Orang yang motivasi akan menekankan pada kontribusi positif terhadap lingkungannya dimana dia tinggal. Dengan adanya tindakan konstruktif, imajinatif, dan kreatif dari individu dalam suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Individu yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang selalu ingin menyumbangkan kemampuannya untuk memberi manfaat bagi diri mereka sendiri dan lingkungan mereka.[8][9][10]

C. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.544	2.869		.538	.592
	Motivasi Kerja	.712	.175	.416	4.074	.000
	Komitmen Organisasi	.138	.130	.117	1.057	.295
	Gaya Kepemimpinan	.627	.184	.406	3.414	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Melalui statistik yang diperoleh, didapat persamaan regresi linier berganda secara selanjutnya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,544 + 0,712X_1 + 0,138X_2 + 0,627X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas mampu disimpulkan maka:

- 1) Mewujudkan poin konstanta yang bernilai 1,544 maknanya disiplin (Y) mendapati pertambahan sejumlah 1,544 bila faktor motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) bukan melaksanakan kesibukan.
- 2) Motivasi Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sejumlah 0,712 serta mempunyai tujuan tepat, itu bermanfaat bilamana faktor Motivasi Kerja (X1) bertambah bahwa Disiplin Kerja (Y) tentu bertambah sejumlah 0,712, begitu terus kebalikannya.
- 3) Komitmen Organisasi (X2) mempunyai koefisien regresi sejumlah 0,138 serta mempunyai tujuan tepat, itu bermanfaat bilamana faktor Komitmen Organisasi (X2) bertambah bahwa Disiplin Kerja (Y) tentu bertambah sejumlah 0,138, begitu terus kebalikannya.
- 4) Gaya Kepemimpinan (X3) mempunyai koefisien regresi sejumlah 0,627 serta mempunyai tujuan tepat, itu bermanfaat bilamana faktor Gaya Kepemimpinan (X3) bertambah bahwa Disiplin Kerja (Y) tentu bertambah sejumlah 0,627, begitu terus kebalikannya.

D. Uji Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		

1	(Constant)	1.544	2.869			.592
	Motivasi Kerja	.712	.175	.416	.538	.000
	Komitmen	.138	.130	.117	4.074	.295
	Organisasi				1.057	
	Gaya	.627	.184	.406		.001
	Kepemimpinan				3.414	

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dijabarkan hipotesis yaitu:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,712 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan yaitu semakin baik Motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja, begitupun sebaliknya jika Motivasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka Disiplin Kerja juga akan menurun.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Variabel Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,138 dengan nilai signifikansi $0.295 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja yaitu semakin baik Komitmen Organisasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi, antara Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja, pengaruh Motivasi lebih dominan daripada Disiplin Kerja karena nilai koefisien regresi beban kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi tersebut.

3. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Produktif Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memberikan pengaruh positif sebesar 0,627 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yaitu semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja, begitupun sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka Disiplin Kerja juga akan menurun.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan maka hasil hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut perolehan percobaan data dari faktor motivasi kerja diterima sehingga faktor motivasi kerja berdampak menurut parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Perolehan analisis

data sebagai halnya diuraikan diatas, didukung serta perolehan penelitian ditempat pengawasan. Peristiwa ini mampu dilihat diperusahaan kawasan pengawasan, dimana atasan perusahaan selalu menyampaikan motivasi kerja yang baik bagi pegawai, sehingga pegawai mampu menumbuhkan kemampuannya demi melalui motivasi yang tinggi mampu membetulkan kualitas kedisiplinan pegawai saat mencari nafkah. [11].

H2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut perolehan percobaan data dari faktor komitmen organisasi diterima sehingga faktor komitmen organisasi bukan berdampak menurut parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Perolehan analisis data sebagai halnya diuraikan diatas, didukung serta dengan adanya perolehan penelitian ditempat pengawasan. Hal ini mampu dilihat diperusahaan kawasan pengawasan, dimana atasan perusahaan selalu menyampaikan komitmen pegawai, demi memutuskan sebagian aturan beserta kedisiplinan pegawai dalam PT. Harapan Sejahtera Karya Utama mampu mempengaruhi satu faktor komitmen organisasi serta faktor disiplin kerja karyawan menurut signifikan. [12].

15

H3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut perolehan percobaan data dalam faktor gaya kepemimpinan diterima sehingga faktor gaya kepemimpinan berdampak menurut parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Perolehan analisis data sebagai halnya diuraikan diatas, didukung serta dengan pendapat Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan menyampaikan acuan perbuatan yang dirancang sedemikian susunan guna mempengaruhi anak buah sehingga kemampuan lembaga serta arah lembaga mampu dimaksimalkan. Bertambah maju ketika penyelidikan (Priansa, 2019) disiplin kerja menyampaikan satu pendapat memuliakan, memuji, tunduk, serta setia tentang macam aturan yang berlaku, baik yang tercatat atau yang bukan tercatat, demi dapat melayaninya serta bukan menolak guna memperoleh hukuman apabila ada yang melanggar perintah dengan kewenangan yang diberikan hadapannya. [13].

19

H4. Berpengaruh secara bersama – sama Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Menurut perolehan percobaan data poin signifikan guna akibat faktor X1,X2

dan X3 berdampak menurut simultan terhadap Y yaitu sejumlah $0,000 < 0,05$ serta poin f hitung $74,260 > f$ tabel 2,36, sehingga mampu disimpulkan maka H4 diterima yang maknanya diperoleh akibat X1, X2, serta X3 menurut bersama – sama terhadap Y. Demi menurut atas analisis yang dilakukan bagi pengamat sambil membuktikan terang – terangan ataupun menurut perolehan penelitian maka motivasi kerja, komitmen organisasi, serta gaya kepemimpinan menurut bersama – sama terhadap disiplin kerja karyawan. [14].

Perolehan analisis data sebagai halnya diuraikan diatas, didukung pula sama pendapat Hasibuan (2018). Yang membuktikan maka motivasi kerja, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan menurut bersama – sama tentang disiplin kerja karyawan. [15].

4

IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian, dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman – teman yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] Gultom, D.K (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2)
- [2] Nafiah, U.L., Barlian, N.A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumberuko Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 143-154.
- [3] Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akutansi)*, (2), 666-670.
- [4] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4 (1), 47-62.
- [5] Maulidia, N. I., Cahyono, Y. T., & MM, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura Santosa Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [6] Marthania, D., Muryati, M., & Mas, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Direktorat Keuangan dan Administrasi Umum RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(1), 78-93.
- [7] Andayani, L., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45-54.
- [8] Kurniawati, R., Alam, S., & Nohong, M. (2019). Pengaruh Kepemilikan Instritusal, Capital Adequancy Ratio, (CAR), Loan Deposit Ratio (LDR) Terhadap Profitabilitas Pada Beberapa Bank Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (1), 83-94.
- [9] Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3 (3), 123-127.
- [10] Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3 (2), 995-1002.

- [11] Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6 (1), 9-15.
- [12] Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69-75
- [13] Lestari, D. A. B., & Darsono, T. (2018). Implementasi LKS dengan pendekatan STEM (science, technology, engineering, and mathematics) untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis siswa. *Jurnal pendidikan fisika dan teknologi*, 4(2), 202-207.
- [14] Kurniawan, D. A., Perdana, R., & Kurniasari, D. (2018). Identification of student attitudes toward physics learning at Batanghari District high school. *The Educational Review, USA*, 2(9), 475-484.
- [15] Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 1.

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
2	jurnal.politeknik-kebumen.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Fiji National University Student Paper	1%
4	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1%
5	digital.lib.usu.edu Internet Source	1%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
7	www.myshared.ru Internet Source	<1%
8	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1%

9

As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara, Achmad Ansori. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantar Hampan Hasil di Pasuruan", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018

Publication

<1 %

10

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

11

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

12

Submitted to Universiti Teknologi Malaysia

Student Paper

<1 %

13

Submitted to Kisii University

Student Paper

<1 %

14

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

15

Submitted to Universitas Prima Indonesia

Student Paper

<1 %

16

Submitted to Defense University

Student Paper

<1 %

17

Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Student Paper

<1 %

18

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

19

marcventuresholdings.com

Internet Source

<1 %

20

Submitted to Hankuk University of Foreign Studies

Student Paper

<1 %

21

Submitted to Politeknik Negeri Bandung

Student Paper

<1 %

22

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Student Paper

<1 %

23

Submitted to Washoe County School District

Student Paper

<1 %

24

Submitted to Central Visayan Institute Foundation

Student Paper

<1 %

25

ejournal.unhi.ac.id

Internet Source

<1 %

26

Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY

Student Paper

<1 %

27

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off