

Table Of Content

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/DOI 10.21070/ijler.v18i0.840>  
Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# The Influence of Work Motivation, Organizational Commitment and Democratic Leadership Style on Employee Work Discipline

## *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*

**Heri Lukman Hadi, Herilukmanhadi@umsida.ac.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Komala Sari, dewikomalasari@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

This study aims to determine work motivation, organizational commitment and leadership style on work discipline at PT. Premiere wood manufacture in Sidoarjo. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 79 employees of PT. Premiere wood manufacture in Sidoarjo. The analytical tools used in this research are multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R<sup>2</sup>), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classical assumption test using SPSS version 18 for windows. The primary data in this study were obtained from questionnaires whose measurements used a Likert scale which were tested for validity and reliability. The results of this study prove that work motivation affects work discipline, organizational commitment affects discipline, leadership style affects work discipline and work motivation, organizational commitment and leadership style affects work discipline PT. Premiere Wood Manufacture in Sidoarjo.

Published date: 2023-02-17 00:00:00

## Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam organisasi, tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan berjalan tentunya. Zaman semakin berubah, begitu pula dengan lingkungan organisasi. Perubahan lingkungan yang begitu dinamis banyak dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi selalu di tuntut untuk selalu berkembang dan dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Perusahaan harus peka terhadap perubahan lingkungan agar dapat segera merespon berbagai fenomena yang terjadi dan melakukan perubahan demi keberlangsungan organisasi. Dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunkana mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada perusahaan dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap manusia memiliki pemikiran, karakteristik, kepribadian dan sifat yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dari perbedaan itulah dapat menyebabkan terjadinya konflik baik antar individu maupun kelompok. Konflik yang ada dapat menyebabkan terjadinya stres kerja yang berakibat mengganggu disiplin maupun produktivitas kerja seseorang. [1]

[2] mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan [3] menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang *confuse*. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja. [4] memberikan definisi komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Definisi gaya kepemimpinan menurut [5] adalah Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Definisi-definisi gaya kepemimpinan di atas terdapat substansi yang sama, yaitu perilaku. Jadi, gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai bentuk perilaku seorang pemimpin yang bertujuan untuk memengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya sesuai strategi yang diterapkan.

[6] mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Untuk mempertinggi disiplin kerja, peranan hubungan manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Manusia harus diperlakukan sebagai manusia yang memiliki kepribadian, harga diri dan kehormatan. Manusia sebagai tenaga kerja kalau diperlakukan dengan baik akan merasa dihargai dan akan percaya diri dalam melakukan suatu tugas yang diberikan dan hal ini sangat mempengaruhi disiplin kerja.

PT. *Premiere Wood Manufacture* (PWM) didirikan oleh Teddy Hermawan Iswondo pada tahun 1999, di Surabaya. Sebelumnya bernama CV. Sinar Baja Electric 2 (SB2) sebagai perusahaan saudara dari CV. Sinar Baja Electric. Pada akhir 2016, *Premiere Wood Manufacture* (PWM) sebagai perusahaan yang sepenuhnya independen diperkenalkan di seluruh dunia. Dengan keahlian dan pengalaman yang luar biasa dalam pembuatan lemari kayu untuk loudspeaker, perakitan elektronik dan perakitan sistem loudspeaker, PWM juga telah memperluas unit bisnis untuk memproduksi furnitur kelas atas sejak 2014. Berfokus pada manufaktur Loudspeaker ODM / OEM, PWM telah berinvestasi dan melakukan perbaikan berkelanjutan ke fasilitas untuk memenuhi permintaan industri pengeras suara mulai dari Pengerjaan Kayu, Penyelesaian, Perakitan Elektronik hingga Perakitan dan Pengujian Sistem Loudspeaker.

Berdasarkan hasil observasi bahwa di PT. *Premiere Wood Manufacturing* telah menerapkan disiplin kerja kepada karyawan, seperti ketepatan jam pulang kerumah, ketepatan jam datang ke tempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam yang telah di tentukan, dan melaksanakan tanggung jawab kerja setiap harinya. motivasi di perusahaan juga sudah baik seperti pemberian *reward* setiap karyawan yang berupa alat *electronic* seperti salon dan speaker kepada karyawan yang mejalankan pekerjaannya sesuai dengan target di perusahaan dengan adanya reward tersebut karyawan akan termotivasi untuk lebih disiplin dalam memenuhi target perusahaan. gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan adalah gaya kepemimpinan demokratis seperti apapun kebijakan yang di keluarkan perusahaan akan selalu di diskusikan dengan pimpinan devisi setiap lini di perusahaan tersebut hal itu membuat karyawan mudah menyampaikan saran dan masukan kepada

perusahaan. dengan itu komitmen organisasi akan baik berupa karyawan saling membantu untuk menyelesaikan produksi agar sesuai dengan target dan peraturan perusahaan.

Namun ada indikasi disiplin kerja karyawan pada PT. *Premiere Wood Manufacturing* masih belum optimal dalam melakukan kegiatan produksi di dalam perusahaan yang disebabkan karena perusahaan nilai kurang memberikan kebutuhan fisik dan fisiologis seperti kenaikan gaji pada karyawan yang sudah mengabdikan lama pada perusahaan serta pemberian reward yang kurang maksimal pada karyawan yang sering overtime jam kerja, hal ini dinilai kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, yang otomatis berimbas pada tingkat disiplin kerja

Dari uraian di atas bahwa pada bulan Agustus tingkat absensi mengalami peningkatan frekuensi ketidakhadiran kehadiran karyawan, hal ini mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya. Maka berdasarkan adanya *research gap* yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [7] mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Selain itu juga karena adanya fenomena gap yaitu hasil kegiatan yang mengalami deviasi dan penurunan absensi/kehadiran dari pegawai PT. *Premiere Wood Manufacture* mengindikasikan adanya masalah disiplin karyawan.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai keterkaitan hubungan Motivasi kerja, Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. *PRIMIERE WOOD MANUFACTURE* SIDOARJO".

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat disusunlah *problem statement* atau permasalahan yaitu adanya indikasi bahwa disiplin karyawan kurang maksimal.

Adapun *research problem* penelitian ini adalah faktor apa yang mempengaruhi disiplin karyawan kurang maksimal.

Merujuk pada *problem statement* dan *research problem* yang ada, maka dapat dirumuskan *research question* atau pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Apakah Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja karyawan?"

## Metode Penelitian

### 1) Lokasi Penelitian

2) Lokasi penelitian berada di PT. *Premiere Wood Manufacturing* (PWM) Jl. Raya Pilang No. KM 8, Rame, Pilang, Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261 (031-8065196)

### 3) Populasi dan Sampel

a. Populasi : Dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT. *Premiere Wood Manufacturing* (PWM) yang berjumlah 79 orang karyawan

b. Sampel : Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Premiere Wood Manufacturing* (PWM) berjumlah 79 orang karyawan

### 4) Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data : Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif.

b. Sumber Data : Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder

5) Teknik Pengumpulan Data : Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

### 6) Kerangka Konseptual



1. Kerangka Konseptual Secara Simultan

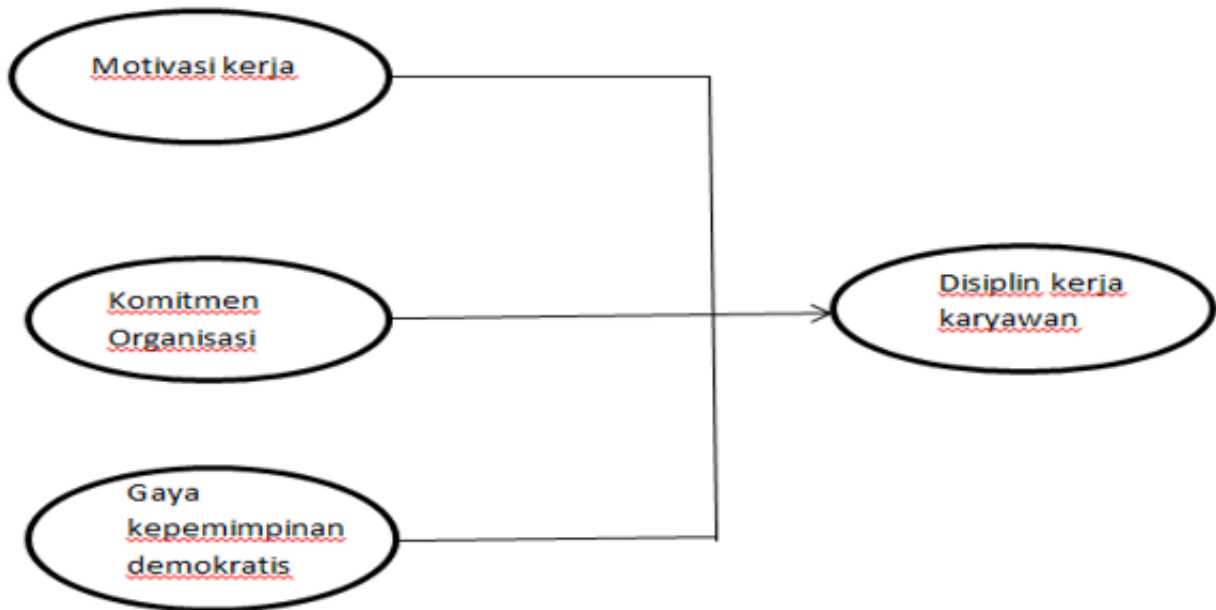


Figure 1. Kerangka konseptual Secara Simultan

2. Kerangka Konseptual Secara Parsial

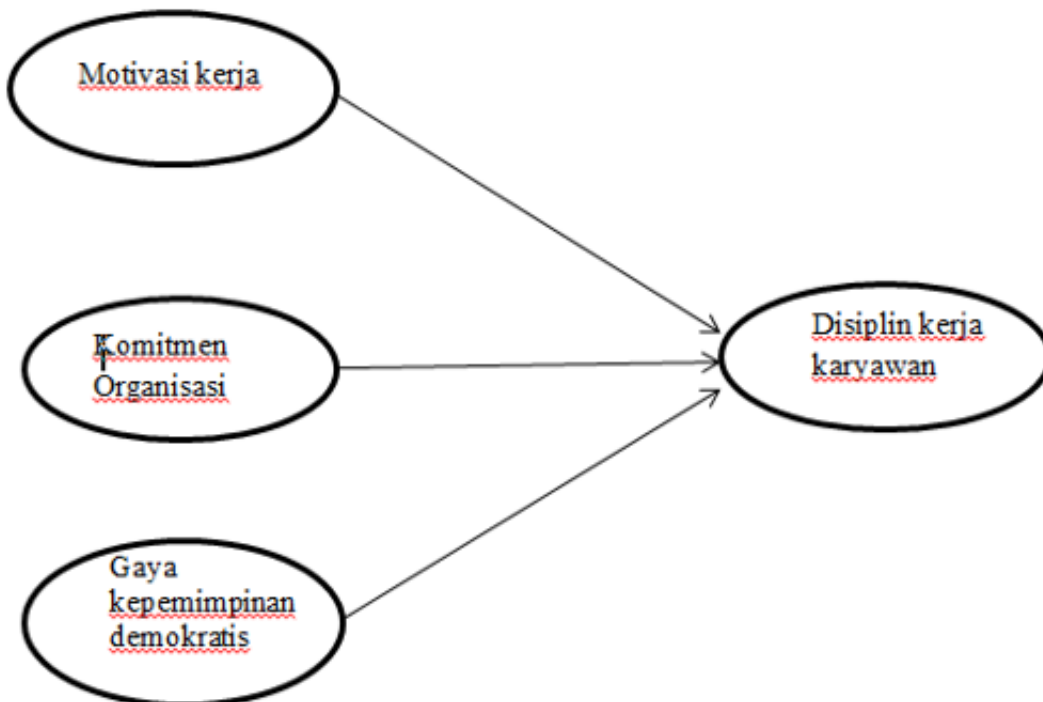


Figure 2. Kerangka konseptual Secara Parsial

7) Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotetsis pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinanan demokratis Berpengaruh secara simultan terhadap Displin kerja karyawan
2. Motivasi kerja Berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan

3. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Gaya kepemimpinan demokratis Berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	687	0,3	0,000	Valid
	X1.2	991		0,000	Valid
	X1.3	991		0,000	Valid
	X1.4	991		0,000	Valid
	X1.5	991		0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X 2 )	X2.1	825		0,000	Valid
	X2.2	893		0,000	Valid
	X2.3	778		0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X 3 )	X3.1	926		0,000	Valid
	X3.2	940		0,000	Valid
	X3.3	906		0,000	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	785		0,000	Valid
	Y.2	947		0,000	Valid
	Y.3	968		0,000	Valid
	Y.4	947		0,000	Valid
	Y.5	968	0,000	Valid	

**Table 1.** Uji Validitas Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner dari Variabel (X1, X2, X3) dan variabel (Y) mempunyai nilai yang koefisien korelasinya diatas 0,3 (>0,3), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuisioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

#### b. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,874	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,773	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,912	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,958	0,6	Reliabel

**Table 2.** Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien realibilitascronbach alpha pada variable Motivasi kerja sebesar 0,874, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,773 variabel Gaya kepemimpinan Demokratis sebesar 0,908, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,912. dari empat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliable.

## Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	7.2500000
	Std. Deviation	.50374294
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.058
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

**Table 3.** Uji Normalitas

Data hasil Tabel pengujian normalitas di atas bisa dilihat dari tabel *one - sample kolmogrove - simrnov* diperoleh nilai *asymp.sig* sebesar 0,979 ( $0,979 > 0,05$ ). sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal aau tidaknya menggunakan *Plat of regression Standardized residual*. data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal

b. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Disiplin kerja (Y) * Motivasi kerja (X1)	33.403	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Disiplin Kerja (Y) * Komitmen Organisasi (X2)	25.176	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Disiplin Kerja(Y) * *Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)	41.755	0,000	Sig. < 0,05	Linear

**Table 4.** Uji Linearitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *sig linearity* untuk variabel Disiplin kerja dengan Motivasi Kerjasebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), variable Disiplin Kerja dengan Komitmen organisasi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), dan variabel Disiplin Kerja dengan Gaya kepemimpinan Demokratis sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *sig linearity* < 0,05 maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) seluruhnya bersifat linear.

c. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.732a	.535	.517	2.136	.535	28.793	3	75	.000	1.655

**Table 5.** Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil Uji auto korelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1.707. Nilai tersebut Menunjukkan bahwa  $du < d < 4 - du$  atau  $1,707 < 1.707 < 2,2883$  terjadi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

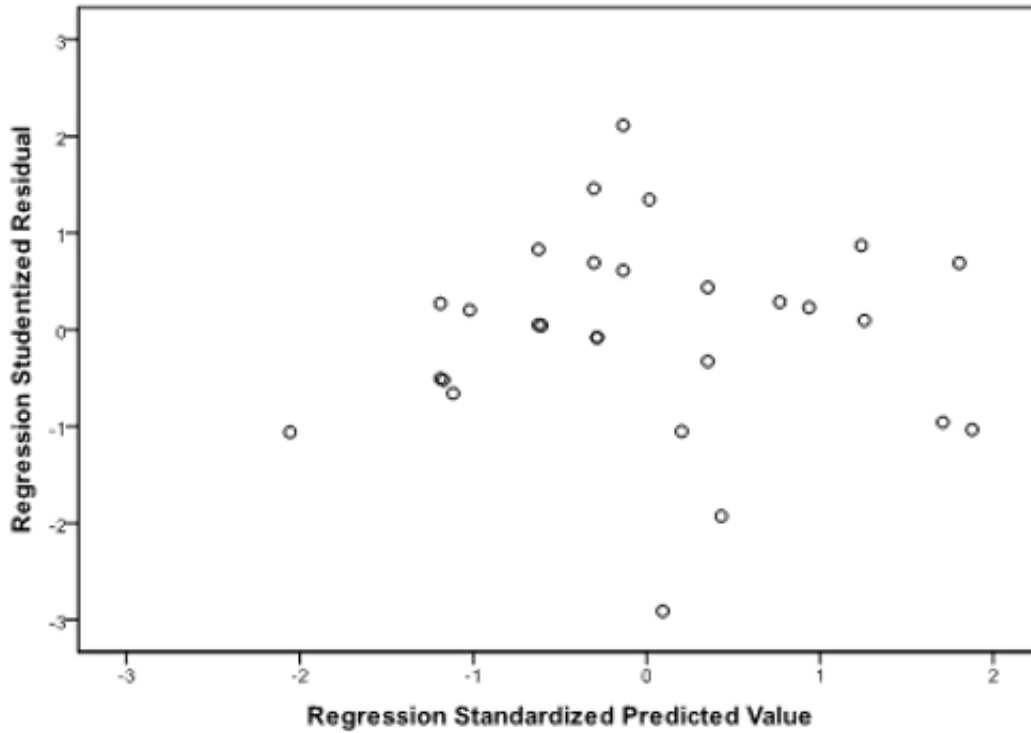


Figure 3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bahwa data bersebaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal *probability plot*. Artinya data dalam penelitian ini populasi yang berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinearitas

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,078	2.566		-.420	.343		
	Motivasi Kerja	.537	.097	.437	5.518	.000	.351	1.051
	Komitmen Organisasi	.495	.175	.238	2.826	.004	.678	1.474
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.382	.127	.279	3.002	.006	.658	1.520
a. Dependent Variable: Disiplin kerja Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)								

Table 6. Uji Multikolinieritas

Dari Hasil Pengujian diperoleh nilai VIF untk variabel Motivasi kerja sebesar 1,051 (<10), Variabel Komitmen Organisasi sebesar 1,474 (<10) dan variabel Gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1,1520 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Analisis Regrasi Linear Berganda

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	

			Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,078	2.566		-.420	.343	
	Motivasi Kerja	.537	.097	.437	5.518	.000	.351
	Komitmen Organisasi	.495	.175	.238	2.826	.004	.678
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.382	.127	.279	3.002	.006	.658
a. Dependent Variable: Disiplin kerja Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)							

**Table 7.** Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari ke lima variabel sebagai berikut :

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

$$Y = -1,078 + 0,537 X_1 + 0,495 X_2 + 0,382 X_3 + e$$

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji t)

Coefficients a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-1,078	2.566		-.420	.343	
	Motivasi Kerja	.537	.097	.437	5.518	.000	.351
	Komitmen Organisasi	.495	.175	.238	2.826	.004	.678
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.382	.127	.279	3.002	.006	.658
a. Dependent Variable: Disiplin kerja							

**Table 8.** Uji Simultan (Uji t) Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Motivasi kerja sebesar 5,518 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. dimana diketahui t-tabel sebesar 2,556. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 5,518 > 2,556 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05

Variabel Komitmen Organisasi sebesar 2.826 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. dimana diketahui t-tabel sebesar 2.826. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 2.826 > 2,556 dengan nilai signifikan 0,004 > 0,05.

Variabel Gaya kepemimpinan Demokratis sebesar 3.002 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Dimana di ketahui t-tabel sebesar 2,556. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu 3.002 > 2,556 dengan nilai signifikan 0,006 > 0,05.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai standardized coefficients beta untuk variabel Motivasi kerja sebesar 0,437 variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,238, dan variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,279. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh Motivasi kerja berpengaruh paling signifikan terhadap Disiplin kerja.

### b. Uji Parsial (Uji F)

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.274	3	131.425	28.793	.000a
	Residual	342.333	75	4.564		

Total	736.608	78
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis		
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan		

**Table 9.** Uji Parsial (Uji F)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 30,151 dengan nilai signifikan 0,000. Dimana f-tabel diketahui sebesar 2,73 Sehingga f-hitung > f-tabel yaitu 28,793 > 2,73 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya variable Motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan.

c. Uji Korelasi Berganda (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.732a	.535	.517	2.136	.535	28.793	3	75	.000	1.655

**Table 10.** Uji Korelasi Berganda (Uji R)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistic SPSS versi 18 didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,744. Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 4.22 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang Kuat antara variable Motivasi kerja, Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan dengan variabel Disiplin kerja karyawan.

d. Uji Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.735a	.553	.535	2.136	.553	28.793	3	75	.000	1.655

**Table 11.** Uji Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 18 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) Sebesar 0,535.hal ini menunjukan bahwa variable Motivasi kerja, Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerjasebesar 55,3% sedangkan 44,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Hipotesis Pertama : Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Primiere Wood Manufacture.Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi kerja yang baik dapat mendorong Disiplin Kerja semakin tinggi.Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karena kompensasi yang di berikan perusahaan sesuai UMR di sidoarjo sehingga karyawan tercukupi kebutuhannya dengan layak disamping itu juga dengan adanya reward berupa uang bonus jika karyawan mencapai target produksi membuat karyawan terpenuhi kebutuhannya dari segi ekonomi.Hasil ini sesuai dengan Teori [8]menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang berperan dalam pembentukan motivasi yaitu faktor pemuas sebagai faktor pendorong yang berasal dari pekerjaan yang diemban oleh pegawai dan membuat pegawai tersebut melakukan kewajiban dan menjauhi larangannya. Faktor yang kedua yaitu faktor hygiene sebagai faktor pemelihara yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dimaksudkan agar motivasi yang ditimbulkan oleh faktor pemuas tetap terjaga dengan baik.Selain itu motivasi juga meliputi intrinsic motivation, extrinsic motivation dan amotivation [9]. Pegawai yang termotivasi oleh faktor-faktor tersebut akan diindikasikan memiliki motivasi yang tinggi dengan ciri-ciri pegawai yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, memiliki tujuan yang jelas berusaha mengejar kesuksesan, menunjukkan aktivitas berprestasi; menunjukkan ketekunan dan tidak mudah putus asa ,menyukai feedback dari pimpinan dan rekan kerja; berorientasi pada masa depan, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, berani menerima tantangan,dan berpikir positif terhadap orang lain maupun pekerjaannya.[10]juga mengungkapkan bahwa Hasil Penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. [11]juga menyatakan bahwa hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

## 2. Hipotesis Kedua :Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Premiere Wood Manufacture. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin Baik Motivasi kerja akan semakin baik disiplin kerja pada PT. Premiere Wood Manufacture dan memberikan dampak positif terhadap Disiplin kerja. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja karena para karyawan merasa kehidupannya akan terganggu terutama dalam hal ekonomi jika meninggalkan perusahaan, para karyawan mengungkapkan dari pada meninggalkan perusahaan belum tentu mereka mendapatkan pekerjaan yang memiliki gaji setinggi perusahaan tempat mereka bekerja sekarang. Hasil ini sesuai dengan teori [12] menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

## 3. Hipotesis Ketiga :Gaya kepemimpinan demokratis Berpengaruh Terhadap Disiplin kerja.

Hasil Analisis data membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada PT. Premiere Wood Manufacture. Dengan demikian dapat dikatakan gaya kepemimpinan demokratis yang baik akan semakin baik pula disiplin kerja pada perusahaan. sehingga bisa dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis yang baik bisa memberikan dampak bagi disiplin kerja. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Disiplin kerja karena pimpinan menegur dengan sopan jika karyawan melakukan kesalahan ketika bekerja, sehingga karyawan tidak tersinggung ketika ditegur, disamping itu karyawan merasa dijadikan partner dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini sesuai dengan teori [14] menyatakan Gaya kepemimpinan demokratis adalah perilaku mengayomi yang bersifat strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi disiplin bawahannya. Berdasarkan Hasil Penelitian [15] membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

## 4. Hipotesis Keempat : Motivasi kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya kepemimpinan demokratis Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis Data membuktikan bahwa Motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh Secara Simultan dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan demokratis secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Disiplin kerja. Motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan merasa di hargai dalam bekerja dengan begitu komitmen organisasi akan terbentuk di dalam perusahaan, Gaya kepemimpinan demokratis secara tidak langsung berpengaruh pada karyawan, dimana karyawan akan merasa dibutuhkan didalam perusahaan. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan demokratis dengan variabel terikat yaitu Disiplin kerja. artinya jika variabel bebas yang meliputi Motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan demokratis ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Disiplin kerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karena Motivasi kerja yang diberikan berupa reward yang membuat karyawan merasa puas, Komitmen Organisasi secara tidak langsung akan terbentuk serta gaya kepemimpinan yang demokratis membuat karyawan mudah menyampaikan ide atau gagasan sehingga karyawan merasa dibutuhkan didalam perusahaan dengan begitu disiplin kerja akan semakin meningkat.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, Komitmen organisasi Dan Gaya kepemimpinan Secara Simultan Berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Disiplin kerja pada PT. Premiere wood manufacture Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian [1] Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja dan sesuai dengan hasil penelitian [16] Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula disiplin kerja yang dihasilkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pada PT. Premiere wood manufacture. Berdasarkan Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian [17] Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja dan sesuai dengan hasil penelitian [18] pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Premiere wood manufacture. Berdasarkan Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian [19] membuktikan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dan sesuai dengan hasil penelitian [20] juga membuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Premiere wood



manufacture. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian[21] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dan sesuai dengan hasil penelitian[22] Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula disiplin kerja yang dihasilkan.

## References

1. Adrianto & Kholil, 2015. Analisis Penerapan Lean Production Process. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 299-309
2. Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
3. Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
4. Fitra, mutaqin dkk, "Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin kerja" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 41 No.1 Desember 2016.
5. Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
7. Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta
8. Heidjr achman dan Suad, Husnan. 2016. *Manajemen Personalia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE). Jakarta: Aksara.
9. Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
10. Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT .Remaja Rosdakarya. Bandung
11. Mowday, Porter & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning
12. Odari, Onock "Influence of Transformational Leadership on Discipline Management and Academic Performance of Student Nurses in Kenya Medical Training Colleges in Kenya" *OSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)* e-ISSN: 2320- 7388, p-ISSN: 2320-737X Volume 6, Issue 5 Ver. III (Sep.-Oct. 2016), PP 63-70.
13. Pratama, Regidkk, "Pengaruh motivasi kerja terhadap Disiplin kerja" *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Pratama & Nur Budiawati* Vol. 07; No. 02; 2016 Halaman 10-19.
14. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.
15. Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
16. Santoso, (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
17. Septiani, mulyadkk, "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin kerja dan kinerja karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.2 November 2016.
18. Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
19. Slovin (1960) dalam pengambilan sampel, populasi, sampling, buku metodologi penelitian.
20. Steers Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
21. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
22. Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA