
ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN FINISHING PADA PERUSAHAAN PT. HANIL INDONESIA BOYOLALI

Antik Putri Utami¹, Nuning Lisdiana², Hari Purwanto³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No. 405 Boyolali,

²Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No. 405 Boyolali,

³Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No. 405 Boyolali,

e-mail: antikputri08@gmail.com¹, nuninglisdiana60@gmail.com², hariharipoer@yahoo.co.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian finishing pada perusahaan PT. Hanil Indonesia Boyolali baik secara simultan maupun parsial. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe *eksplanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yaitu hasil penyebaran kuesioner dari populasi sebanyak 100 responden. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan regresi liner berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai F sebesar $71.362 >$ dari $F_{tabel} 1,68$ dengan probabilitas signifikan 0.000. Karena probabilitas < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.548 >$ dari $t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali namun tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 1.604 >$ dari $t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi $0,112 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali namun tidak signifikan. Sementara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.599 >$ dari $t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali, tetapi tidak signifikan. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan analisis statistik terhadap 100 orang responden dengan kuesioner didapat nilai *Adjusted R Square (Adjusted R²)* 0,690. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel-variabel bebasnya yang dalam penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 69 % terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti pengalaman kerja dan pemberian insentif atau faktor yang lainnya.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the analysis of leadership, motivation and work discipline on the performance of employees in the finishing department at the company pt. Hanil Indonesia Boyolali either simultaneously or partially. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The data used is primary data that is the result of distributing questionnaires from a population of 100 respondents. Hypothesis testing using t test, F test and multiple linear regression. The results of the study stated that the calculation result of the F value was $71,362 >$ from Ftable 1.68 with a significant probability of 0.000. Because the probability is < 0.05 , it can be said that the variables of leadership, motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on the variable performance of finishing employees at PT. Hanil Indonesia Boyolali. The influence of leadership on employee performance obtained tcount 2,548 $>$ from ttable 1,701 and a significance value of $0,012 < 0,05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that the leadership variable affects the performance of finishing employees at PT. Hanil Indonesia Boyolali but not significant. The effect of motivation on employee performance obtained tcount 1.604 $>$ from ttable 1.701 and a significance value of $0.112 > 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that the work motivation variable has a significant effect on the performance of finishing employees at PT. Hanil Indonesia Boyolali but not significant. While the effect of work discipline on employee performance obtained tcount 2.599 $>$ from t table 1.701 and a significance value of $0.011 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that the work discipline variable affects the performance of finishing employees at PT. Hanil Indonesia Boyolali, but not significant. From the results of calculations carried out by statistical analysis of 100 respondents with a questionnaire, the value of Adjusted R Square (Adjusted R²) was 0.690. From the results of the calculation, it can be concluded that the model used the independent variables which in this study used the variables of leadership, motivation and work discipline, which gave a positive contribution of 69% to the dependent variable, while the remaining 31% was influenced by other factors outside the variables studied, such as work experience and the provision of incentives or other factors.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Performance

1. PENDAHULUAN

Keberadaan PT. Hanil Indonesia Boyolali yang bergerak dalam produksi tekstil, memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik. Namun dengan kondisi yang ada sekarang, dimana perusahaan mengalami penurunan produksi yang salah satunya adalah disebabkan karena menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini perlu menjadi perhatian yang serius dari pihak perusahaan, untuk bagaimana mengupayakan untuk kembali meningkatkannya produktivitas karyawan yang tinggi. Adanya keinginan untuk mempunyai karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi sukar untuk tercapai. Hal ini dimungkinkan karena beberapa faktor yang tidak terlaksana dengan benar, seperti peran pemimpin di perusahaan yang kurang dapat berjalan dengan baik dan kurang tepatnya penerapan kepemimpinan yang ada di PT. Hanil Indonesia Boyolali saat sekarang menjadikan semakin sulit untuk mencapai terciptanya kinerja karyawan yang baik. Selain itu dipihak karyawan sendiri ditemukan beberapa kendala dalam meningkatkan kinerja, seperti motivasi dan disiplin karyawan yang rendah. Hal ini tentunya menjadi permasalahan mendasar yang harus segera ditangani dengan baik oleh pihak perusahaan.

Meningkatnya produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan (Margareta E. Harimisa, 2013). Dalam hal ini penentuan mengenai kebijaksanaan yang dibuat untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi dan lembaga lainnya, perlu menggunakan konsep-konsep kepemimpinan. Karena kepemimpinan di sini merupakan suatu kegiatan dimana seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada orang lain untuk bekerja sama secara suka rela tentang tugas-tugas yang berkaitan dengan apa yang diinginkan pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan. Kenyataan membuktikan bahwa perusahaan yang berkembang pesat, dikarenakan dipimpin oleh pemimpin yang cakap pula. Jadi di sini diperlukan pemimpin yang cakap dalam memimpin bawahannya dan dalam mengorganisasikan bawahannya agar bertambah besar. Hal ini sesuai

dengan pendapat Siagian (dalam Akbar 2018) menyatakan bahwa beberaa factor yang berpengaruh terhadap kinerja salah satunya yaitu kepemimpinan.

Selain sesuai dengan pendapat di atas, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kerja karyawan juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta, selain itu juga oleh Joshua Tumengkol (2020) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BNI, Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi. Namun hasil penelitian ini berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BNI.

Selain itu faktor kepemimpinan, adanya motivasi kerja dari karyawan turut memegang peranan yang penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan (F. Fitrah Yanti M, 2017). Adanya tindakan dari karyawan untuk motivasi agar lebih dapat berhasil dapat dipengaruhi oleh faktor ekstern dan. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin akan memberikan motivasi untuk mengenal karyawannya sehingga dapat memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Dengan demikian karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya (Malayu S.P Hasibuan, 2016)

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) dan Denny Erica, dkk (2020) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Namun hasil berbeda juga ditunjukkan Nur Hasmalawati (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

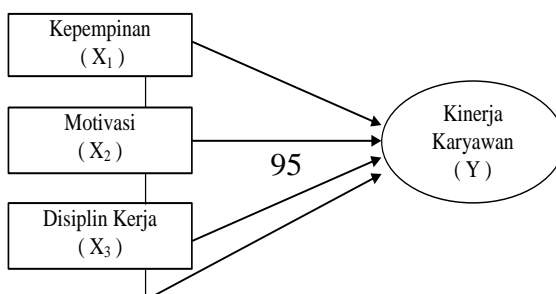
Faktor lain yang dimungkinkan adalah menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan yang berimbas pada penurunan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja karyawan bagian finishing menurun (Onsardi & Putri, 2020). Sehingga keberadaan motivasi kerja dalam diri karyawan senantiasa harus dijaga untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, serta berbagai perbuatan yang disesuaikan dengan berbagai peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang mana kondisi tersebut sesuai penelitian Roy Irawan, Handayani Handayani (2016) dan Syarkani (2017) yang menyatakan bahwa disiplin memberikan pengaruhnya yang signifikan terkait kinerja. Namun kondisi berbeda ditunjukkan oleh Jasman Saripuddin (2018) dalam penelitiannya menyebut kan hasil berbeda yaitu disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan di atas menarik minat penulis untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Finishing Pada Perusahaan PT. Hanil Indonesia Boyolali.”

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang penulis kemukakan, maka rumusan permasalahan yang penulis kemukakan dalam proposal ini yaitu :Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian finishing pada perusahaan PT. Hanil Indonesia Boyolali secara parsial maupun simultan ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Jamaludin (2017), Tumengkol (2020), Rahsel (2016), Erica, (2020), Irawan, Handayani (2016) Syarkani (2017)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data, menggunakan observasi, dokumentasi dan pembagian kuesioner dengan menggunakan penilaian dengan skala Likert. Selain itu data penelitian diperoleh dari wawancara dan studi Pustaka. Populasi penelitian seluruh karyawan bagian finsiing pada PT. Hanil Indonesia Boyolali yang berjumlah 940 orang. Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 tepatnya berjumlah 940 karyawan, maka sampel dalam penelitian ini diambil 10% yaitu 94 sampel dibulatkan 100 sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain adalah sebagai berikut Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan Variabel bebas (*independent variable*) adalah kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Setelah data diperoleh kemudian diuji dengan uji instrumen, yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Data kemudian dianalisis dengan Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Kemudian dilakukan Uji Hipotesis dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda yang terdiri dari uji Uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinan (R^2)

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Responden menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	21	21 %
2.	Perempuan	79	79 %
	Jumlah	100	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas mengenai klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dinyatakan responden sebagian besar memiliki jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 79 responden atau sebesar 79 % sedang sisanya adalah responden dengan jenis laki-laki sebanyak 21 responden atau 21%.

Banyaknya responden dengan jenis kelamin perempuan karena dalam proses kerja, karyawan perempuan memiliki ketelitian dan kesabaran yang lebih dibanding karyawan laki-laki, sehingga input data yang dihasilkan benar-benar sesuai

Tabel 4.2 Responden menurut Kelompok Umur

No.	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 25 tahun	25	25%
2.	26 – 35 tahun	51	51%
3.	36 – 45 tahun	0	0%
4.	> 46 tahun	24	24%
	Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai klasifikasi responden menurut kelompok umur menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak dari kelompok usia 26 – 35 tahun berjumlah 51 responden atau 51% sedang yang paling sedikit berasal dari kelompok umur >46 tahun sebanyak 24 responden

atau 24% Sementara responden dari kelompok umur ≤ 25 tahun tahun sebanyak 25 orang atau 25% sementara dari kelompok umur 36 – 45 tahun tahun tidak ada.

Banyaknya responden dari kelompok umur 26 – 35 tahun disebabkan karena kelompok umur tersebut adalah kelompok umur produktif dengan pengalaman kerja yang memadai

Tabel 4.3.
Responden menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	3	3 %
2.	SMA atau SMK	97	97 %
Jumlah		100	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas mengenai klasifikasi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat bahwa bahwa responden dengan tingkat pendidikan Tamat SMA adalah yang paling banyak yaitu 97 responden atau 97% sedang responden yang berasal dari tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 3 responden atau 3%.

4.2 Hasil Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	.797	0,198	Valid
X1.2	.717	0,198	Valid
X1.3	.733	0,198	Valid
X1.4	.843	0,198	Valid
X1.5	.785	0,198	Valid
X1.6	.709	0,198	Valid
X1.7	.727	0,198	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa korelasi item butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan semuanya valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	.798	0,198	Valid
X1.2	.746	0,198	Valid
X1.3	.500	0,198	Valid
X1.4	.748	0,198	Valid
X1.5	.784	0,198	Valid
X1.6	.771	0,198	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa korelasi item butir pernyataan untuk variabel motivasi mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja semuanya valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	.686	0,198	Valid
X1.2	.717	0,198	Valid
X1.3	.805	0,198	Valid
X1.4	.747	0,198	Valid
X1.5	.789	0,198	Valid
X1.6	.771	0,198	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 disimpulkan korelasi item butir pernyataan variabel disiplin kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja semuanya valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	.542	0,198	Valid
Y.2	.780	0,198	Valid
Y.3	.779	0,198	Valid
Y.4	.716	0,198	Valid
Y.5	.553	0,198	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa korelasi item butir pernyataan untuk variabel untuk variabel X dan variabel Y mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir pertanyaan untuk variabel kinerja semuanya valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha Based on standardised items</i>	Batasan	Ket
(X ₁)	.877	0,198	<i>semuanya Reliabel</i>
(X ₂)	.799	0,198	
(X ₃)	.798	0,198	
(Y)	.697	0,198	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.8 dapat dilihat pada *Cronbach Alpha* dari variable kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja lebih besar dari 0,60. Sehingga indikator dari keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji normalitas

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	100	
Normal	.0000000	.0000000
Parameters ^{a,b}	1.66638163	1.39012156
Most Extreme Differences	.078	.080
	.078	.080
	-.073	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z	.078	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.133 ^c	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer yang diolah

Output nilai Kolmogorov Smirnov yaitu 078 dan signifikansi 0,133 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pernyataan responden tentang kerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali memiliki sebaran data yang normal.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.452		
	X1	-.017	.147	-.046	-.114	.910
	X2	-.080	.090	-.367	-.894	.378
	X3	.031	.099	.122	.308	.760

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Nilai signifikansi variabel independen berada diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terjadi heterodastisitas dalam model regresi yang digunakan.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	1.530	1.395		
	X1	.380	.149	.334	.187	5.340
	X2	.144	.090	.201	.205	4.877
	X3	.273	.105	.334	.196	5.114

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas di atas diketahui besarnya VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas

4.2.4 Uji Hipotesis

4.2.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.530	1.395		1.097	.275
	X1	.380	.149	.334	2.548	.012
	X2	.144	.090	.201	1.604	.112
	X3	.273	.105	.334	2.599	.011

a. Dependent Variable: KINERRJA

Persamaan linear antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,530 + 0,380X_1 + 0,144X_2 + 0,273X_3$$

$$(0,275) \quad (0,012) \quad (0,112) \quad (0,011)$$

Persamaan tersebut, diperoleh penjelasan :

- Persamaan regresi mempunyai konstanta sebesar 1.530 artinya apabila variabel X_1, X_2 dan $X_3 = 0$ maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1.530.
- $\beta_1 = 0,380$ artinya apabila interaksi antara variabel X_1, X_2 dan X_3 sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel X_1 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,380. Jadi variabel X_1 berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan
- $\beta_2 = 0,144$ artinya apabila interaksi antara variabel X_1, X_2 dan X_3 sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel X_2 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,144. Jadi variabel X_2 berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan.
- $\beta_3 = 0,273$ artinya apabila interaksi antara variabel X_1, X_2 dan X_3 sama dengan nol maka dengan adanya tambahan variabel X_3 sebesar satu satuan akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,273. Jadi variabel X_3 berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	613.054	3	204.351	71.362	.000 ^b
Residual	274.906	96	2.864		
Total	887.960	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.12 menunjukkan nilai F sebesar 71.362 > dari F_{tabel} 1,68 dengan probabilitas signifikan 0.000. Karena probabilitas < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (kepemimpinan,

motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali.

4.2.4.3 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.13

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	T	Sig.
1	(Constant)	1.395	1.097	.275
	Kepemimpinan	.334	2.548	.012
	Motivasi	.201	1.604	.112
	Disiplin Kerja	.334	2.599	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari uji t di atas dapat disimpulkan bahwa adanya variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali, hal ini dapat dilihat dari semua nilai signifikansi variabel > 0,05.

- a. Uji t kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2.548 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi 0,012 < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali.
- b. Uji t motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 1.604 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi 0,112 > 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali namun tidak signifikan.
- c. Uji t disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2.599 > dari t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian finishing di PT. Hanil Indonesia Boyolali, tetapi tidak signifikan.

4.2.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.681	1.69222

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan dengan analisis statistik kepada 100 responden dengan penyebaran kuesioner diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,690. Dengan perhitungan ini dapat diambil kesimpulan model yang dipergunakan berbagai variabel bebas dalam penelitian yaitu variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 69% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti pengalaman kerja dan pemberian insentif atau faktor lainnya.

4. 3 Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di di PT. Hanil Indonesia Boyolali

Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di PT. Hanil Indonesia Boyolali perlu untuk lebih meningkatkan kemampuannya. Kepemimpinan yang baik akan menjadikan perusahaan berkembang dengan lebih baik lagi, misalnya kemampuan pimpinan dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan, adanya Karyawan yang memiliki kemampuan dalam gagasan dan ide yang mudah diterima pimpinan dan adanya pimpinan bagian finishing memiliki kemampuan dalam memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan serta Pimpinan bagian finishing selalu memberikan teguran dan penghargaan kepada bawahannya.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di di PT. Hanil Indonesia Boyolali. Meski demikian demikian tidak semua karyawan Bagian Fisnihing di di PT. Hanil Indonesia Boyolali, mempunyai kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di di PT. Hanil Indonesia Boyolali, dimana hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh adanya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kerja karyawan juga sesuai dengan penelitian oleh Agus Jamaludin (2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terkait adanya gaya kepemimpinan terhadap kinerja PT. Kaho Indahcitra Garment di Jakarta, selain itu juga oleh Joshua Tumengkol (2020) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BNI, Tbk Cabang Kampus Universitas Sam Ratulangi. Namun hasil penelitian ini berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BNI.

4.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di di PT. Hanil Indonesia Boyolali

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di PT. Hanil Indonesia Boyolali menunjukkan bahwa motivasi kerja dari karyawan memegang memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya tindakan dari karyawan untuk motivasi agar lebih dapat berhasil dapat dipengaruhi faktor ekstern dan intern. Oleh karena itu, keberadaan faktor ekstern dan intern akan memberikan motivasi untuk mengenal karyawannya sehingga dapat memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Dengan demikian karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) dan Denny Erica, dkk (2020) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Namun hasil berbeda juga ditunjukkan Nur Hasmalawati (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di di PT. Hanil Indonesia Boyolali

Analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Fisnihing di di PT. Hanil Indonesia Boyolali. Untuk itu perlu adanya peningkatan kinerja karyawan bagian karyawan Bagian Fisnihing di PT. Hanil Indonesia Boyolali dipengaruhi oleh variabel disiplin. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja berupa kedisiplinan karyawan dalam mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan, ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan juga diwujudkan dengan pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak adanya karyawan yang pulang dari kantor tidak sesuai dengan jam kantor ditentukan. Berbagai hal tersebut perlu untuk dipertahankan, sehingga disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Permasalahan disiplin karyawan adanya kehadiran karyawan bagian finishing tidak tepat waktu, dan kurang menjalankan prosedur kerja yang berlaku serta adanya karyawan yang tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) dan Denny Erica, dkk (2020) yang menyatakan bahwa

variabel Motivasi dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Namun hasil berbeda juga ditunjukkan Nur Hasmalawati (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa model yang dipergunakan variabel-variabel bebasnya yang dalam penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan sumbangan positif yaitu sebesar 69 % terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti pengalaman kerja dan pemberian insentif atau faktor yang lainnya.

6. SARAN

- Peran kepemimpinan agar tujuan yang tercapai dalam hal ini produktivitas kerja karyawan, hendaknya pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan dan pengetahuan luas harus dimiliki sehingga mampu menguasai bidang kerjanya serta efisien dalam penggunaan waktu dalam bertindak, pimpinan hendaknya mampu memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi di perusahaan sehingga permasalahan yang muncul dapat terselesaikan dengan baik dan seorang pimpinan haruslah memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebagai contoh bagi bawahannya
- Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja, menyalurkan kreatifitas dalam bekerja agar pegawai bisa mendalami pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- Dalam motivasi kerja, perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada karyawan. Bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proposional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja.
- Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bagian finishing PT. Hanil Indonesia Boyolali perlu untuk lebih ketat lagi dalam memberikan pengawasan terhadap karyawannya, khususnya karyawan yang tidak mentaati perusahaan, sehingga diperlukan ketegasan untuk memberikan sanksi yang dapat memberikan efek jera terhadap karyawan yang tidak disiplin

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Agus Jamaludin. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kahoi Indah Citra Garment Jakarta*. Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- [3] Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [4] Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- [5] Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multi variete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Handaru dkk. 2017. *Pengaruh, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi pada PT—X“ Jakarta*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia(JRMSI), 4(2):238-256.
- [7] Saripudin Jasman dkk.2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. Volume 2 No. 1.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

-
- [9] Irawan, Roy, Handayani. 2018. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi Jakarta*. Widya Cipta. P-ISSN: 2550-0805 & E-ISSN: 2550-0791. Vol. II, No.1, Maret 2018.
- [10] Joshua Tumengkol. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK (Cabang Kampus)*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol 8, No 1 (2020)
- [11] Kabar, T. A. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung*. Skripsi pada Telkom University
- [12] Mahmud. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [13] Hasmalawati Nur. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Ilmiah, Vol 10, No 1, 2018
- [14] Saputri Rahayu .2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufac Turing Batam*. Journal of Applied Business Administration - September 2018
- [16] Robert, & Bacal. 2016. *Performance Management* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [17] Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- [18] Situmeang. 2016. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [19] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [20] Syarkani. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3), 365-374
- [21] Yoeyong Rahsel.2016. *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. Jurnal Manajemen Magister, Vol 02. No.01, Januari 2016.