

KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI PADA PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN

Kamsariaty Kamsariaty

Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin

Email : kamsariati41@gmail.com

Received 20-07-2024 | Revised 22-08-2024 | Accepted 26-08-2024

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership on work discipline, employee performance, and motivation at PT IDT Trans Banjarmasin Branch. Effective leadership is considered a key factor in improving work discipline and employee performance. High work discipline positively impacts productivity and the quality of work results, while motivation serves as the primary driver in achieving organizational goals. The research method used is a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to employees of PT IDT Trans. The results of the study show that participative and transformational leadership styles have a significant impact on improving work discipline and employee motivation. Additionally, motivation is found to act as a mediating variable that strengthens the relationship between leadership and employee performance. These findings provide practical implications for the management of PT IDT Trans in developing more effective leadership strategies to enhance work discipline, motivation, and overall employee performance.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance, Motivation, PT IDT Trans.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, kinerja karyawan, dan motivasi pada PT IDT Trans Cabang Banjarmasin. Kepemimpinan yang efektif dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja, sedangkan motivasi menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT IDT Trans. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, motivasi juga ditemukan berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara

kepemimpinan dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT IDT Trans dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, PT IDT Trans.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.



PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan strategis perusahaan. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kinerja karyawan, yang tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga pada bagaimana karyawan tersebut dipimpin dan dimotivasi. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menentukan tingkat disiplin kerja dan motivasi karyawan. Di PT IDT Trans Cabang Banjarmasin, kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang baik adalah fondasi dari peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja, karena dengan disiplin yang tinggi, karyawan lebih mampu mengikuti prosedur, aturan, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi yang tinggi pada karyawan juga merupakan faktor penting yang dapat memacu mereka untuk memberikan kinerja terbaik dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang kuat, dan motivasi yang tinggi dianggap sebagai formula penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, kinerja karyawan, dan motivasi di PT IDT Trans Cabang Banjarmasin. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Teori Social Exchange

Teori social exchange atau teori pertukaran sosial adalah salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pertukaran sosial sebagai pandangan yang menyebabkan persamaan persepsi tujuan di masa depan. Dalam pandangan teori ini karyawan akan termotivasi, komitmen pada pekerjaan dan organisasi jika diperlakukan adil dan seimbang. Menurut Bass yang dikutip Schaap (2018) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial ditujukan untuk memahami hubungan pemimpin dan karyawan serta memahami faktor-faktor yang berkaitan.

Kepemimpinan Transformasional

Hasibuan (2018) pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anoraga dalam Andayani dan Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bertindak seperti yang dikehendaki ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2008) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk menaati segala peraturan untuk tujuan tertentu.

Aspek-aspek disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam Amran (2009) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran
- b. Waktu Kerja
- c. Kepatuhan terhadap perintah
- d. Kepatuhan terhadap aturan
- e. Produktivitas kerja
- f. Pemakaian seragam

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

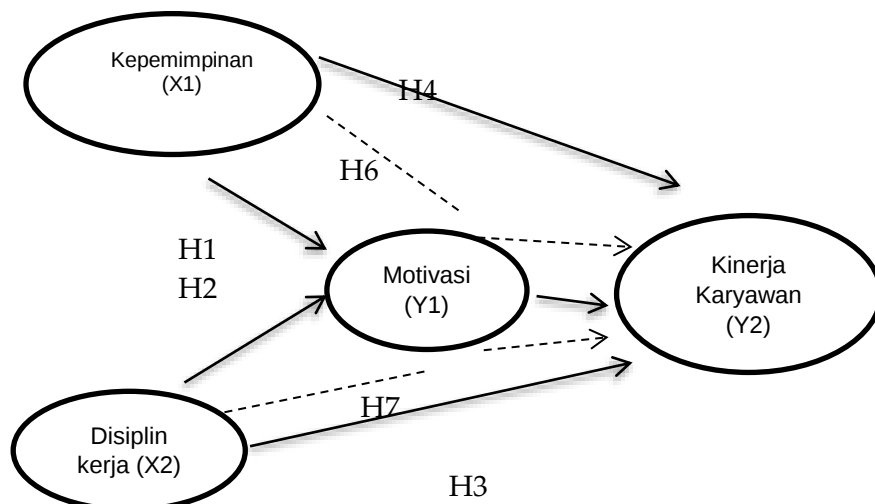
Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
dengan peraturan tersebut.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

METODE PENELITIAN

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, model struktural atau inner model, pengujian hipotesis, dan uji mediasi.

KERANGKA PIKIR



Ket:

Pengaruh langsung —————

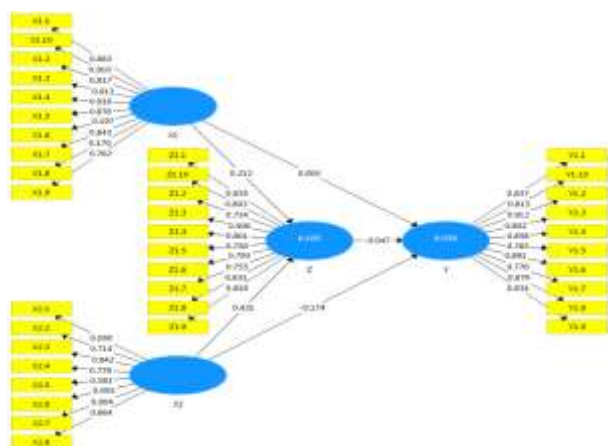
Pengaruh tidak langsung - - - - -

Sumber : Data Diolah 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

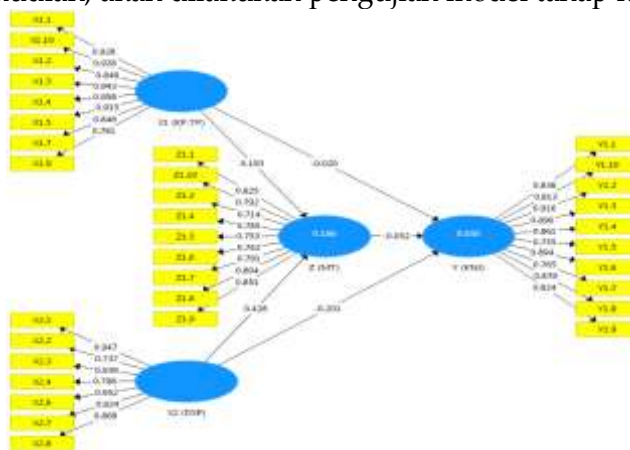
Analisis Pengujian Model Pengukuran (Measurement Model)



Gambar 1 Pengujian Model Pengukuran Tahap Pertama

1. Uji Validitas

Dari data dapat dilihat bahwa nilai outer loading pada item-item variabel kepemimpinan transformatif > 0.70 kecuali item X1.6 (0,197) dan X1.8 (0,170). Oleh karena itu, pada indikator item X1.6 dan X1.8 harus dikeluarkan dari model. Nilai outer loading pada item-item variabel disiplin kerja > 0.70 kecuali item X2.5 (0,583). Oleh karena itu, pada indikator item X2.5 harus dikeluarkan dari model. Nilai outer loading pada item-item variabel motivasi > 0.70 kecuali item Z1.3 (0,506). Oleh karena itu, pada indikator item Z1.3 harus dikeluarkan dari model. Selanjutnya, nilai outer loading pada item-item variabel kinerja karyawan lebih besar dari (>0.70). Oleh karena itu, pada indikator item variabel kinerja karyawan telah memenuhi syarat dari model. Kemudian, akan dilakukan pengujian model tahap kedua sebagai berikut:



Gambar 2 Pengujian Model Pengukuran Tahap Kedua

Estimasi ulang model pengukuran dilakukan karena terdapat beberapa item-item indikator pada variabel kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang nilai factor loadingnya ≥ 0.70 .

Data menunjukkan nilai dari loading factor dari semua indikator item variabel kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang diuji. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai semua factor loading ≥ 0.70 sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil pengukuran Composite reliability dan Cronbach's Alpha .Disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan untuk Composite reliability memiliki nilai di atas 0,70 dan semua variabel untuk Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Dengan demikian, hasil ini dapat dinyatakan valid dan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi.

3. Analisis Model Struktural atau Inner Model

Variabel kinerja karyawan (KNJ) memiliki nilai r-square sebesar 0,650 dan variabel kepuasan kerja (KP) sebesar 0,686 setelah dilakukan perhitungan melalui SmartPLS, ini dapat diartikan bahwa kemampuan variansi yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,0%, dan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 88,6%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dengan nilai probability sebesar $0,456 > 0.05$ dan nilai estimate 0,193 (positif). Artinya, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan tidak akan mempengaruhi motivasi karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. yang tinggi tidak selalu timbul dari pengaruh Kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan model kepemimpinan yang cenderung memotivasi bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan berfokus pada perilaku yang mendukung perubahan antara individu dan organisasi (Ambarwati, 2003).

2 Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dengan nilai probability sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai estimate 0,428 (positif). Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka motivasi kerja karyawanpun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Pribadi (2011) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rosyidin

(2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerjanya maka akan semakin meningkatkan pula motivasi kerjanya.

3 Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probability sebesar $0,036 < 0.05$ dan nilai estimate 0,257 (positif). Artinya, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

Hasil penelitian didukung oleh (Khoirusmadi, 2011) mengenai “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening” menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ini membuktikan bahwa secara empiris kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai probability sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai estimate 0,616 (positif). Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Selanjutnya sejalan dengan penelitian Luthfi Parinduri (2017) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

5 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai probability sebesar $0,004 < 0.05$ dan nilai estimate 0,395 (positif). Artinya, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN.

Menurut Mangkuprawira (2007), disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin merupakan salah satu bentuk pembinaan karyawan untuk melaksanakan peraturan perusahaan.

6 Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai probability sebesar $0,004 < 0.05$ dan nilai estimate 0,295 (positif). Artinya, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu melakukan mediasi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN.

Selanjutnya penelitian Ridha, Labib Mustafid (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening.

7 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi dengan nilai probability sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai estimate 0,577 (positif). Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja melakukan mediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT IDT TRANS CABANG BANJARMASIN.

Hasil penelitian Wijaya dan Laily (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sedangkan hasil penelitian Asfar dan Anggraeni (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat partisipatif dan transformasional, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja dan motivasi karyawan di PT IDT Trans Cabang Banjarmasin. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin dan termotivasi dalam

- mencapai tujuan perusahaan.
2. Disiplin kerja yang tinggi di antara karyawan berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, motivasi terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan melalui gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya bagi manajemen PT IDT Trans untuk menerapkan dan mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). Pearson.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & John H. J. (2006). Human Resource Management. Organizational Behavior. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
- Rivai, Veithzal. et al. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Juvani. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rr. Retno Wulansari K, Siti Haerani, dan Ria Mardiana. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makassar.
- Schein, E. H. (2017). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). Wiley.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, S. P. (2016). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta.
- Samsudi, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2012). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). "Metode Penelitian Administrasi". Bandung: CV. Alfabeta
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suharni, Sri K. dan Riadi A. (2012). "Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru". Jurnal Ilmu
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Salemba Empat.
- Wahyudi, Bambang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- Waluyo, Minto. (2013). Psikologi Industri. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata.
- Winardi, J. (2001). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Cetakan Pertama. Jakarta. Raja Grafindo Persada.