



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT INDRA KARYA DEVISI *ENGINEERING* 1**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

PUTRA RAHMA DANI

NPM: 21701081178



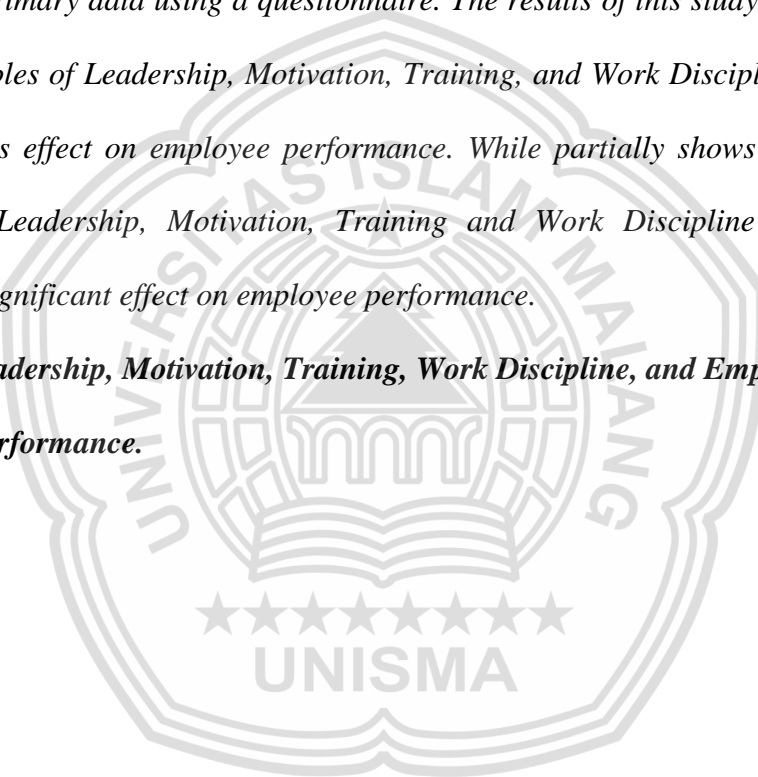
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS MALANG**

2021

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation, training, and work discipline on employee performance. The sample used was 39 employees of PT Indra Karya Division of Engineering 1. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The data used is primary data using a questionnaire. The results of this study indicate that the variables of Leadership, Motivation, Training, and Work Discipline have a simultaneous effect on employee performance. While partially shows that the variables of Leadership, Motivation, Training and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Training, Work Discipline, and Employee Performance.



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 39 karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering* 1. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengaruh era globalisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap dunia bisnis dan tak jarang dapat menimbulkan persaingan. Dengan persaingan yang tinggi, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja tinggi. Kinerja yang tinggi berdampak pada tuntutan karyawan untuk bisa beradaptasi di lingkungan kerja yang kompetitif agar dapat memenangkan persaingan. Suatu organisasi tidak cukup hanya dilihat dari aspek iptek dan sumber daya modal saja, dan dari kinerja sumber daya manusianya, jika kinerja sumber dayanya baik, maka keberhasilan suatu organisasi mudah dicapai. Namun sebaliknya apabila kinerja nya buruk justru akan menghambat kesuksesan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting di perusahaan tersebut. Kuatnya posisi manusia dalam perusahaan melebihi sumber daya lainnya seperti *material*, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bermaksud memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis dan sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa

perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia. Di era globalisasi dan perdagangan bebas, perkembangan teknologi dan informasi merupakan tantangan lingkungan manajemen sumber daya manusia (2017).

PT Indra karya devisi *engineering* 1 adalah perusahaan yang bidang usahanya meliputi perencanaan (SDA). Dengan visi menjadi salah satu perusahaan industri rekayasa, pengembang, dan sumber daya air terintegrasi terbaik di Asia. Hingga kini terus berkembang seiring dengan meningkatnya pembangunan didalam dan luar negeri. Kinerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan PT Indra Karya Devisi *Engineering* 1 karena kinerja tersebut dampaknya besar bagi kelangsungan perusahaan. PT Indra karya devisi *engineering* 1 mengharapkan kinerja yang meningkat tiap tahunnya, semakin tinggi kinerja karyawan, makin meningkat pula produktivitas perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya dalam persaingan. Penurunan kinerja karyawan ini bisa berdampak pada penurunan kualitas kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan. Sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral atau etika. Banyak sekali faktor-faktor pendorong baik dari internal maupun eksternal perusahaan.

Ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Fatimah (2021) Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, *supportive supervisor*, bonus. Dalam penelitian ini fokus faktor yang digunakan adalah Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang akan dibahas bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.

Sebagai pelaksana organisasi yang baik, karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1* dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang semakin banyak dituntut untuk lebih disiplin, dan kompeten. Tercapainya tujuan organisasi, tidak terlepas dari pemimpin yang handal dan mempunyai kinerja baik. Pemimpin yang mempunyai kinerja baik merupakan harapan dari setiap karyawan agar organisasi dapat berkembang lebih baik lagi. Untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi maka harus disertai dengan tanggung jawab pemimpin tersebut dalam menentukan sikap kepada para bawahannya. Kemampuan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk mengarahkan serta memotivasi kinerja karyawan agar dapat meningkat sehingga dapat mendorong para karyawan agar bekerja dengan sebaik-baiknya.

Pemimpin yang ada pada perusahaan akan bertanggung jawab untuk mengetahui seluruh aktivitas yang dilakukan karyawan, serta melakukan koordinasi terkait tugas atau masalah yang terjadi di dalam perusahaan.

Karyawan lebih menyukai pemimpin yang melakukan komunikasi secara vertikal dan horizontal, Hal ini akan mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan karena karyawan merasa lebih diperhatikan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2016), Dan Anuraga dkk (2017). Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri yang dituangkan dalam bentuk kepuasan, melalui perasaan senang atau rela bekerja demi tercapainya tujuan pekerjaan. Motivasi timbul apabila individu merasakan puas bahwa pekerjaan yang ia lakukan sudah selesai dan mengetahui bahwasanya tugas tersebut akan bermuara pada hasil pemenuhan untuk kebutuhan. Peran penting motivasi selain memajukan perusahaan, juga dapat membangkitkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan merasa karyawan dihargai. Dalam penelitian yang dilakukan Poetri Dkk (2020), Julianty Dan Osarnadi (2020) didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu pelatihan. Bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sertas sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Pada penelitian yang

dilakukan oleh Umi Dan Nurida (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain kepemimpinan, motivasi, pelatihan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nuraya dkk (2021), Dan Kristianty dkk (2021). Menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu kinerja terkadang terdapat kendala yang dirasakan oleh karyawan, baik itu dari dalam maupun dari luar. Dari segi kepemimpinan, cara pemimpin memperlakukan dan membina hubungan dengan bawahannya. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan dirasa masih kurang, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai contoh pemimpin jarang mengawasi bawahannya, hal ini dapat membuat karyawan meremehkan pekerjaannya dan merasa kurang diperhatikan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah di paparkan maka penelitian ini berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indra Karya Devisi Engineering 1.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*?
5. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh kerja terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*

- e. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber masukan bagi Perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dan Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.

- b. Bagi Penulis

Menambah pengalaman bagi penulis berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kinerja karyawan pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1* sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.
2. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.
3. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.
4. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.
5. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Karya Devisi *Engineering 1*.

1.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Indra Karya Devisi *Engineering* 1, maka hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada PT Indra Karya Devisi *Engineering* 1.
- b. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh dikelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.
- c. Variabel bebas yang digunakan untuk meneliti yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja.
- d. Penelitian mengalami kesulitan dalam pengambilan sampel dikarenakan sedang terjadi masa pandemi Covid-19 menjadi halangan dalam melakukan penyebaran Kuesioner secara langsung dan hanya bisa dilakukan secara Online

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan realita yang terjadi di lapangan, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan sampel yang lebih luas lagi dari instansi wilayah lain sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara luas.
- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menerapkan metode wawancara dengan ditambahkan teknik wawancara secara

langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel penelitian lain yang akan diteliti.
- d. Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung agar lebih efektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. maruf. (2013). *Manajemen bisnis Syariah*. Aswaja Pressindo.
- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Budi Rahmat Hakim, Ed.). KDT.
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i09.p05>
- Ardana, I Komang, Ni Wayan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. graha ilmu.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Dasri Mauliddinar Pertiwi. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.(Studi pada KUD Gondanglegi)*. 82–94.
- Dina Etikawati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin, Terhadap Kinerja (Surveipada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia*, 13, 270–279.
- Farooq. (2011). *Impact of training and feed back on employee performance*.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduang Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (cetakan ke). haji mas agung.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 101–109.

- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). PT. Revika aditama.
- Masrurotin, S., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(09).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat. *Edisi kesepuluh, Jakarta*.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada Jakarta.
- Mohammad Fajar Purnomo. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.
- Reiny Irianti Poetri, Bambang Mantikei, & Thresia Kristiana. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), 179–186. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i3.2561>
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Jilid 2*. gunung agung.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai, Teori Kinerja dan Implikasi. *Edisi Pertama. Graha Ilmu*.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., ... & Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. alfabeta.

Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*, 4(6), 646-661.

Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, 5(1), 1123–1129.

Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. 166.

