

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan *Sewing* PT. CITRA ABADI SEJATI
Cileungsi)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**SAMSON ASIAN SIMANJUNTAK
NIM. 12010113130275**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Samson Asian Simanjuntak

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130275

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH
MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 23 November 2018
Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni, M.M.)
NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Samson Asian Simanjuntak

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130275

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH
MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

Tim Penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)
2. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)
3. Dra. Hj. Intan Ratnawati, M.Si. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Samson Asian Simanjuntak, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 23 November 2018

Yang membuat pernyataan,

(Samson Asian Simanjuntak)

NIM : 12010113130275

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sebab jika kamu mengaku dengan mulutmu, bahwa Yesus adalah Tuhan, dan percaya dalam hatimu, bahwa Allah telah membangkitkan Dia dari antara orang mati, maka kamu akan diselamatkan.”

(Roma 10:9)

“Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu.”

(1 Tesalonika 5:18)

Fortis Fortuna Adiuvat

(John Wick)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Kedua orangtuaku tercinta Bapak Daniel Simanjuntak dan Ibu Jumirah Magdalena serta adikku Sahala Simanjuntak yang selalu mendoakanku serta memberikan semangat untuk selalu melakukan yang terbaik. Terima kasih.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of motivation, leadership, and work discipline on employee performance. In this study, researcher examined the performance of employees at PT. CITRA ABADI SEJATI Cileungsi Sewing Division by using independent variables, such as motivation, leadership and work discipline.

This research was conducted on employees of PT. CITRA ABADI SEJATI Cileungsi Division of Sewing. The sample were selected by using the Snowball Sampling method. Data was obtained by distributing questionnaires to 76 employees. Data analysis using multiple linear regression method with SPSS (Statistic Product and Service Solution) 20 program.

The results of the analysis showed that motivation has no significant effect, with a significance value of $0.494 > 0.05$. Similarly, the leadership variables that has no significant effect on performance are indicated by a significance value of $0.912 > 0.05$. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.387 concluded that the variables in this study were able to explain the performance of employees at 38.7%. Researchers suggested that leaders should pay more attention to the needs of employees in working and involving employees in the company's program including decision making.

Key words : motivation, leadership, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji kinerja karyawan pada PT. CITRA ABADI SEJATI Wilayah Cileungsi Bagian *Sewing* dengan menggunakan variabel independen, yaitu motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. CITRA ABADI SEJATI Cileungsi Bagian *Sewing*. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *Snowball Sampling*. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 76 karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 20.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,494 > 0,05$. Begitu pula pada variabel kepemimpinan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,912 > 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,387 disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38,7% Peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja dan melibatkan karyawan dalam program perusahaan termasuk pengambilan keputusan.

Kata kunci : motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji Nama Tuhan,

Segala puji dan syukur penulis kepada Tuhan Yesus Kristus atas anugerah dan penyertaanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulisan skripsi dengan judul “**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**” sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluargaku tercinta, Bapak Daniel Simanjuntak dan Ibu Jumirah Magdalena serta Sahala Simanjuntak serta keluarga di Semarang yang selalu menopang dalam doa Amangboru Idris, Namboru Maya, dan kak Henny Simatupang.
2. Bapak Suharnomo, SE., MSi. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE., ME. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM. selaku dosen pembimbing, yang telah banyak membantu dan memberikan pengarahan kepada penulis untuk tetap semangat dan terus berjuang dalam menyusun penelitian ini.
5. Bapak Drs. R. Djoko Sampurno MM. selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan dan nasehat selama masa perkuliahan.
6. Bapak Budi Kurniawan, SH. selaku manajer HRD PT.CITRA ABADI SEJATI serta para karyawan PT. CITRA ABADI SEJATI yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta bantuan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
8. Sahabat seperjuangan Perusuh Ulung dan JOYREG ku yang tercinta Yohanes, Rendi, Togi, Jete, Webe, Octrine, Vivi, Jepu, Margareth, Christy, Sri, Ruth, dan Deasy.
9. Sahabat melayani di KESMA yang selalu memberi semangat kepada penulis untuk menyusun skripsi ini, yaitu Bang Dwi, Kak Dita, Rico, Riris, Jete, Sellyna, Ester, Heru.
10. Kicay, Jeje, Roni, Cynthia, Kak Yunika, Juan, Citra, Widya, Anggito, Inung, Dona, PMK FEB UNDIP dan seluruh PMKers khususnya “Servants People” dan “The Disciples”.
11. Komcilan yang selalu mendukungku dalam penyusunan skripsi ini yaitu Sabda, Rudolf, Tigris, Frans, Bang Anton, Togi, Dion, dan Pilemon.
12. Sahabat seperjuangan Fadli, Umar, Ponco, Acang, Jete, Levina, Desti, Clara, Lolita, Fiwiw, Intan, Ikka, Fafa, Eki, Rendi, Ivant, Andhika, Jalu, Kiadi, Adit, Ipeh, Vian, Bagas, Alwan, dan Aghib.
13. Sahabat yang juga selalu mendukung Kem, Bang Oemar, Cholid, Amir, Kevin, Nabil, Vinia, Oky, Mas Alvin, dan Mbak Ayesianarachma.

Semarang, 23 November 2018

Penulis,

Samson Asian Simanjuntak

NIM 12010113130275

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
BAB II.....	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Motivasi	21
2.1.3 Kepemimpinan	23
2.1.4 Disiplin Kerja.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Hubungan Antar Variabel	31
2.3.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	31
2.3.2 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	32
2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	33

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	33
2.5 Hipotesis	34
BAB III	35
3.1 Variabel Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional Variabel	36
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Metode Analisis Data	43
3.6.1 Analisis Deskriptif	43
3.6.2 Uji Instrumen	44
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.6.5 Uji <i>Goodness of Fit</i>	48
BAB IV	52
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah PT. CITRA ABADI SEJATI	52
4.1.2 Logo dan Visi Misi PT. CITRA ABADI SEJATI	53
4.2 Gambaran Umum Responden.....	54
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.3 Uji Instrumen.....	56
4.3.1 Uji Validitas Data	56
4.3.2 Uji Realibilitas Data.....	57
4.4. Analisis Angka Indeks.....	58
4.4.1 Analisis Indeks Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4.4.2 Analisis Indeks Variabel Motivasi	61
4.4.3 Analisis Indeks Variabel Kepemimpinan	62

4.4.4 Analisis Indeks Variabel Disiplin Kerja	63
4.5 Uji Asumsi Klasik	64
4.5.1 Uji Normalitas	64
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	66
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.6 Analisis Regresi Linear	69
4.7 Uji <i>Goodness of Fit</i>	70
4.7.1 Uji F	70
4.7.2 Uji t	71
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi	73
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
4.8.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.8.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.1.1 Implikasi Manajerial	81
5.2 Keterbatasan	83
5.3 Agenda Penelitian Mendatang	84
Daftar Pustaka.....	85
Lampiran	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Variabel Penelitian Terdahulu.....	6
1.2. Perbedaan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	8
1.3. Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan.....	14
3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	54
4.2. Statistik Deskriptif Usia Responden.....	55
4.3. Statistik Deskriptif Masa Kerja Responden.....	56
4.4. Hasil Uji Validitas.....	57
4.5. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	58
4.6. Analisis Angka Indeks Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4.7. Analisis Angka Indeks Variabel Motivasi.....	61
4.8. Analisis Angka Indeks Variabel Kepemimpinan.....	62
4.9. Analisis Angka Indeks Variabel Disiplin Kerja.....	63
4.10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	66
4.11. Hasil Uji Multikolonieritas.....	67
4.12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.13. Hasil Uji Statistik F.....	71
4.14. Hasil Uji t.....	72
4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	34
4.1 Logo <i>Busana Apparel Group</i>	53
4.2 Uji Normalitas (Grafik Histogram).....	64
4.3 Uji Normalitas (Grafik P-Plot).....	65
4.4 Hasil Uji Heteroskedisitas.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN A : Kuesioner Penelitian	90
LAMPIRAN B : Tabulasi Data.....	96
LAMPIRAN C : Output SPSS Versi 20	99
LAMPIRAN D : Hasil Wawancara.....	110
LAMPIRAN E : Surat Ijin Penelitian	112
LAMPIRAN F : Surat Persetujuan Penelitian	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan dan hasil yang maksimal. Tujuan tersebut tidak akan terwujud apabila faktor produksi yang dimiliki perusahaan kurang baik. Oleh sebab itu, perusahaan harus benar-benar menentukan faktor produksi yang baik dan juga dapat mendukung aktivitas produksi perusahaan. Salah satu faktor produksi yang dapat mendukung tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Saat ini, sumber daya manusia sudah menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan dan merupakan motor penggerak suatu aktivitas suatu organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itulah perusahaan harus mampu membuat manajemen yang dapat mengatur dan menciptakan SDM yang berkualitas. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, mustahil bagi sebuah perusahaan mampu untuk menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan. Kinerja perusahaan sangat berpengaruh pada prestasi atau pencapaiannya dalam bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja perusahaan yang baik tentunya dipengaruhi oleh kinerja SDM yang baik pula karena kinerja SDM lah yang menentukan apakah perusahaan tersebut mampu untuk mencapai target yang ingin dicapai.

Menurut Moeheriono (2012), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Perencanaan strategis berarti dalam merumuskan kebijakan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia, manajer harus memiliki tujuan untuk menghasilkan keterampilan dan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan melakukan apa saja untuk menunjang kualitas para sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia tersebut dapat menghasilkan output sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi maka menghasilkan *output* organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi.

Setiap karyawan harus mampu bekerja secara optimal agar dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Hal ini juga yang menjadi alasan bagi perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Hasibuan (2014) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari pengertian ini, SDM sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kinerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, hal itu dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus

memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan, kinerja karyawan masih menjadi permasalahan yang kompleks perusahaan. Hal ini harus segera diketahui penyebabnya agar perusahaan dapat berbenah diri dan memperbaiki kualitas sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang juga harus diperhatikan perusahaan adalah motivasi bekerja para karyawannya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015). Dengan adanya motivasi yang benar, para karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan para karyawannya tersebut akan tercukupi. Sumber motivasi yang salah dapat mengganggu keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal ini dikarenakan, karyawan mungkin tidak akan berfokus pada hasil yang ia raih melainkan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaannya saja.

Motivasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan dapat dibuktikan dari salah satu penelitian yang dilakukan oleh Priyono, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut juga disimpulkan bahwa karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang baik. Maka dari itu, motivasi bekerja dari karyawan harus diperhatikan untuk masa mendatang.

Didalam sebuah perusahaan diperlukan adanya seorang pemimpin yang dapat membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Menurut Moeheriono (2012) kepemimpinan sebagai bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat. Ia memberi dorongan dengan mengajak para karyawan agar bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya serta mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin ini harus menjadi teladan dan contoh bagi para karyawan, serta mengarahkan karyawan bekerja dengan baik. Untuk sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting, karena perusahaan membutuhkan seorang penggerak bagi karyawannya yang diharapkan dapat berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik. Hal ini dikarenakan, kepemimpinan merupakan faktor penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Felinda (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Febiningtyas (2014) yang melakukan penelitian pada bagian keuangan di SKPD Kabupaten Tulungagung. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari dua penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada pada perusahaan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalitas kerja untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi tersebut. Para manajer juga harus melakukan pendisiplinan kepada setiap karyawan dalam bekerja. Pendisiplinan merupakan metode untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan regulasi dengan tujuan mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan regulasi (Dessler, 2015). Menurut Sastrohadiwiryono (2002), disiplin kerja sebagai sikap menghormati, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu untuk menjalankannya. Oleh sebab itu, dibutuhkan disiplin kerja dari karyawan tersebut agar mereka dapat bekerja sesuai peraturan yang ada pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada didalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma dan aturan tersebut. Hal ini tentu saja akan menjadi suatu tatanan yang mempengaruhi aktivitas dalam perusahaan karena para karyawan serta pimpinan akan saling mendukung dan tercipta sebuah keharmonisan antar satu dengan yang lain. Hal ini diharapkan dapat membuat kinerja dari semua karyawan menjadi baik dan semakin baik setiap harinya.

Pada penelitian ini, telah ditelaah beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk menjelaskan variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada penelitian terdahulu. Dari beberapa penelitian yang ditentukan, maka ditampilkan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Variabel Penelitian Terdahulu

Peneliti	Motivasi	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Stress Kerja	Kepemimpinan
Larasati, Gilang (2014)	✓				
Febiningtyas, Ekaningtyas (2014)	✓		✓		✓
Rumpak (2014)	✓				
Utari (2015)	✓		✓		✓
Kusumawati (2015)					✓
Liyas, Primadi (2017)			✓		
Azwar (2015)			✓		
Khotimah, dkk (2017)		✓		✓	✓
Suwuh (2015)	✓		✓		✓
Rumondor (2013)	✓		✓		✓
Jumlah	6	1	6	1	6

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi variabel yang paling banyak diteliti dengan jumlah masing-masing sebanyak 6 penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini

akan menjelaskan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan perbedaan hasil pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian antara variabel motivasi dan kinerja karyawan dari penelitian Larasati dan Gilang (2014) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Febiningtyas (2014) menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Rumpak, 2014) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute.

Research gap lainnya juga ditemukan dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Ditemukan pengaruh yang tidak signifikan pada hasil penelitian Utari (2015) dengan jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2015) yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Liyas dan Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada jurnalnya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. Pendapat ini juga didukung berdasarkan penelitian Azwar (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perbedaan hasil penelitian yang ditemukan, maka dapat ditampilkan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perbedaan Hasil Penelitian Sebelumnya

	Larasati dan Gilang (2014)	Febiningtyas dan Ekaningtias (2014)
Judul	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	<i>The Effect of Leadership, Motivation, and Work Dicipline on the Employees Performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency</i>
Sampel	180 karyawan Telkom Jabar Barat Utara	Pegawai bagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung

Temuan	Motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
	Kusumawati (2015)	Utari (2015)
Judul	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)
Sampel	30 karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)	26 pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri

Temuan	Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
	Liyas dan Primadi (2017)	Suwuh (2015)
Judul	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Dicipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang</i>
Sampel	41 karyawan Bank Perkreditan Rakyat	30 karyawan PT. Bank Sulut KCP Likupang
Temuan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penelitian terdahulu, 2017

Beberapa penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan-perbedaan tersebut menjadi pendukung yang menjelaskan mengapa penelitian ini dilakukan.

Perbedaan pertama terdapat pada objek penelitiannya. Penelitian oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas mengambil objek penelitian di SKPD bagian keuangan, sementara penelitian oleh Utari mengambil objek pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan yang mengambil objek pada industri manufaktur tekstil. Hal ini tentunya berpengaruh pada lingkungan kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Perbedaan kedua terdapat pada sampel penelitiannya. Penelitian terdahulu mengambil sampel pegawai dinas keuangan yang mempunyai tingkat pendidikan setara Sarjana. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan yang mengambil sampel buruh pabrik produksi bagian penjahitan dengan tingkat pendidikan yang dibutuhkan yaitu pendidikan non formal (kursus menjahit) dan lulusan SMK. Hal ini berpengaruh pada cara bekerja dan bagaimana cara memecahkan masalah. Selain itu hal ini juga berpengaruh pada standar kerja yang diterima masing-masing karyawan yang menuntut karyawan bekerja sesuai kemampuan masing-masing.

Perbedaan lainnya terletak pada tahun dilaksanakannya penelitian. Penelitian terdahulu oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas dilaksanakan pada tahun 2014 dan penelitian oleh Utari pada tahun 2015, sementara penelitian ini dilakukan pada tahun 2018. Dengan adanya perubahan tahun yang terjadi ditahun ini, dapat mempengaruhi pemahaman karyawan tentang arti pentingnya kinerja karena banyaknya penemuan baru seperti penilaian kinerja, program insentif, dll.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini mengangkat permasalahan tentang kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan *sewing* PT. CITRA ABADI SEJATI. PT. CITRA ABADI SEJATI adalah perusahaan manufaktur yang tergabung dalam Busana Apparel Group. Busana Apparel Group sendiri merupakan produsen sekaligus eksportir garmen terbesar di ASEAN dengan 14 perusahaan modern yang ada di Indonesia.

PT. CITRA ABADI SEJATI adalah salah satu produsen garmen yang mengutamakan ekspor ke negara tujuan seperti Eropa, Asia dan Amerika Serikat. Produk yang diekspor sesuai dengan spesifikasi dari perusahaan garmen dengan merek yang terkenal seperti Nike, Tablot,, Ann Taylor, H&M dan Levi's, dll. Bekerjasama dengan brand-brand terkenal mengindikasikan bahwa target produksi yang ditetapkan sangatlah tinggi. Dengan fasilitas yang mendukung serta jumlah karyawan yang mencapai ribuan orang , target produksi harusnya mudah untuk dicapai.

Perusahaan yang mempunyai visi “Menjadi provider utama dalam memberikan solusi terpadu dibidang gaya hidup (*lifestyle*) dan dunia *fashion*” ini menyadari bahwasanya tantangan yang dihadapi perusahaan adalah semakin meningkatnya kebutuhan dan permintaan pasar terhadap kebutuhan sandang. Sebagai perusahaan yang menyediakan kebutuhan sandang di Indonesia, PT. CITRA ABADI SEJATI harus mempunya kinerja yang baik dan berkualitas untuk tetap menjaga eksistensinya dengan meningkatkan kinerja karyawan di setiap unit dan departemen pada setiap levelnya.

Seperti ditulis dalam *www.kompas.com* yang menyatakan industri garmen menjadi komoditas yang berpotensi menjadi unggulan di masa depan. Serupa dengan hal itu, Nirmala Salli selaku Head Finance HSBC menyatakan bahwa industri garmen merupakan bisnis yang bisa bertahan hingga saat ini sejak Indonesia dirundung krisis moneter tahun 1997. Itu berarti kekuatan dan eksistensi industri garmen sangat besar dipasar bisnis Indonesia dan diharapkan mampu menjadi motor penggerak bagi perekonomian Indonesia. Maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi, peningkatan kualitas, dan kesiapan sumber daya manusia dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Namun dalam hasil kerja yang telah dicapainya, kinerja karyawan pabrik PT. CITRA ABADI SEJATI pada bagian *sewing*, mengalami fluktuatif namun tidak pernah mencapai target. Berikut ini adalah tabel laporan hasil produksi PT. CITRA ABADI SEJATI periode 2016 yang terbagi dalam 12 bulan berturut – turut dalam presentase :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan berdasarkan Pencapaian Target
Tahun 2016

Periode	Target Produksi	Hasil Produksi	Produktivitas (%)
Januari	74,992	63,689	65
Februari	105,310	97,594	72
Maret	94,828	86,151	68
April	64,085	54,009	59
Mei	67,634	60,640	57
Juni	76,769	63,980	55
Juli	63,319	55,052	65
Agustus	76,927	65,617	66
September	48,728	51,296	63
Oktober	76,507	82,593	65
November	53,665	54,010	77
Desember	93,474	89,018	72

Sumber : Data sekunder, diolah oleh PT. CITRA ABADI SEJATI, 2016

Hasil wawancara bersama Bapak Budi Kurniawan, S.H. selaku Manajer HRD PT. CITRA ABADI SEJATI mengatakan bahwa masalah kinerja karyawan kerap terjadi khususnya pada bagian penjahitan atau sewing. Hal tersebut ditandai dengan adanya kinerja yang fluktuatif namun tidak pernah mencapai target. Beliau mengatakan bahwa masalah yang dapat memengaruhi kinerja yaitu masalah kedisiplinan saat bekerja, lingkungan yang tidak kondusif, semangat dalam bekerja, dan tingkat kesulitan suatu model pakaian. Hasil wawancara tersebut menjadi

permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan penanganan dari pihak manajemen.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena *gap* diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan *Sewing* PT. CITRA ABADI SEJATI)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, diketahui bahwa karyawan mempunyai peran penting dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu segala hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh wawasan dan kompetensi karyawan itu sendiri, namun ditentukan juga oleh tingkat kedisiplinannya saat bekerja. Peran seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan juga motivasi kerja yang baik kepada karyawan turut memberikan dampak positif untuk peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Sebagai landasan untuk penelitian ini, ditemukan adanya fenomena penurunan kinerja karyawan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Fenomena penurunan kinerja karyawan terjadi pada tahun 2016 pada tingkat pencapaian target. Penurunan kinerja karyawan tersebut harus dicari penyebabnya untuk memperbaiki kinerja karyawan di masa depan.

Ketidaksamaan hasil penelitian yang dijadikan landasan pengambilan variabel antara lain : **Pertama**, Larasati dan Gilang (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Namun penelitian oleh Febiningtyas (2014) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusumawati, 2015). Sedangkan, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Utari, 2015).

Ketiga, terdapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Liyas dan Primadi, 2017). Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Suwuh (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut, maka disusunlah pertanyaan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun oleh peneliti, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Kegunaan bagi bidang ilmu pengetahuan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai bahan informasi dan referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah dipelajari secara teoritis pada bangku perkuliahan dan juga sebagai pemenuhan atas syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. CITRA ABADI SEJATI

Sebagai referensi atau pertimbangan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menumbuhkan rasa motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan yang baik serta pemberian praktik kerja disiplin oleh perusahaan.