

PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH JALA CHANDRA BATAM

Feri Muliadi Manalu¹, Ramon Zamora², Neng Dian Febrianti³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

Email: ¹ferry_manalu@rocketmail.com, ²zmr_rmn@yahoo.com, ³nengdian109@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugrah Jala Chandra Batam yaitu sebanyak 45 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang digunakan menggunakan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work facilities, work discipline, and work motivation on the performance of PT Anugrah Jala Chandra Batam employees. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were all employees of PT Anugrah Jala Chandra Batam as many as 45 respondents with sampling using the saturated sample technique. The data obtained in this study used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The analysis to use the simultaneous F test. The results of this study indicate that the variables of leadership, work facilities, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance and simultaneous testing has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Facilities, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dari sebuah perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi sebuah perusahaan atau organisasi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan sangat kreatif. Kapasitas suatu perusahaan sangat bergantung pada operasi sumber daya manusia, dan individu melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan mampu bersaing dengan perkembangan saat ini. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dipahami sebagai tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tugasnya.

PT. Anugrah Jala Candra merupakan kegiatan perusahaan yang meliputi: shipping agency, owner shipping, pengangkutan laut. Didirikan pada tahun 2005 yang berlokasi di pelabuhan punggur, kelurahan kabil, kecamatan nongsa, yang melayani shipping agency kapal dari perusahaan-perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang baik diperlukan berbagai

faktor. Menurut (Afandi & Bahri, 2020) kepemimpinan ialah seseorang yang mampu untuk menggerakkan orang lain agar mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun dalam pelaksanaannya kepemimpinan yang cenderung tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil keputusan dan memberikan pendapat kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas ialah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi (Anggrainy et al., 2017). Kurangnya fasilitas kerja yang memadai seperti tempat kerja yang tidak cukup menampung karyawan, alat tulis yang kurang, komputer atau internet yang tidak bekerja banyak yang rusak sehingga inilah yang mempengaruhi kinerja karyawan semakin tidak disiplin.

Menurut (Santoso, 2018) Disiplin kerja adalah tindakan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terlihat dari banyak karyawan terlambat masuk kerja, karyawan yang masih bermain-main saat bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan s.o.p, yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut (Munawirsyah, 2018) Motivasi ialah faktor yang mendorong perilaku dari luar terhadap seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Permasalahan motivasi kerja belum adanya sikap motivasi yang kuat untuk mendorong karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, agar yang dikerjakan menciptakan hasil yang baik sehingga para karyawan mencapai target perusahaan.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Kinerja karyawan yang sangat maksimal dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga kelangsungan perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Jala Chandra Batam"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Karena bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara variabel bebas dan variabel terikat yang menggunakan daftar pertanyaan dan diukur menggunakan skala likert dan diolah menggunakan SPSS versi 25. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Jala Chandra Batam yang berjumlah 45 karyawan.

Penelitian ini menggunakan pengambilan metode sampling jenuh (sensus) karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 45 karyawan, layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan PT. Anugrah Jala Candra Batam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Rahayu & Indahingwati, 2019) Validitas adalah indeks yang menunjukkan ketepatan alat ukur penelitian mengenai sebenarnya tentang isi yang diukur.

Tabel 1
Hasil uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Correlation	R Tabel	Keterangan
		Item - Total Correlation		
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,682	0,294	valid
	X1.2	0,597	0,294	valid
	X1.3	0,804	0,294	valid
	X1.4	0,935	0,294	valid
	X1.5	0,843	0,294	valid
	X1.6	0,838	0,294	valid
	X1.7	0,790	0,294	valid
	X1.8	0,738	0,294	valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,799	0,294	valid
	X2.2	0,862	0,294	valid
	X2.3	0,907	0,294	valid
	X2.4	0,866	0,294	valid
	X2.5	0,860	0,294	valid
	X2.6	0,949	0,294	valid
	X2.7	0,930	0,294	valid
	X2.8	0,950	0,294	valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,614	0,294	valid
	X3.2	0,755	0,294	valid
	X3.3	0,661	0,294	valid
	X3.4	0,828	0,294	valid
	X3.5	0,784	0,294	valid
	X3.6	0,822	0,294	valid
	X3.7	0,788	0,294	valid
	X3.8	0,564	0,294	valid

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r table, dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dan nilai r tabel nya sebesar 0,294 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah serangkaian hasil pengukuran yang memiliki konsistensi sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 2
 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,906	8	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,962	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,858	8	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,860	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	8	Reliabel

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

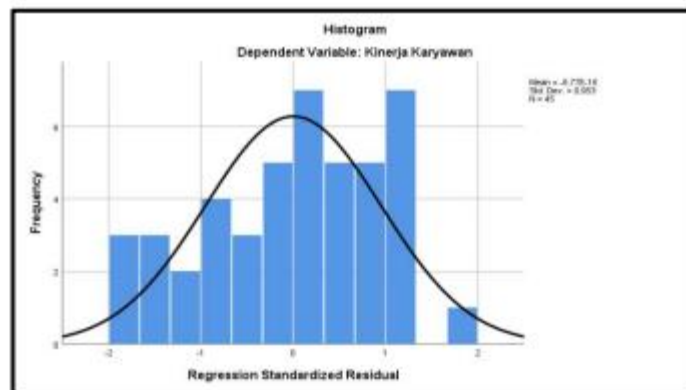
Dari tabel di atas, diketahui semua pertanyaan dari variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk semua variabel dalam penelitian adalah reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

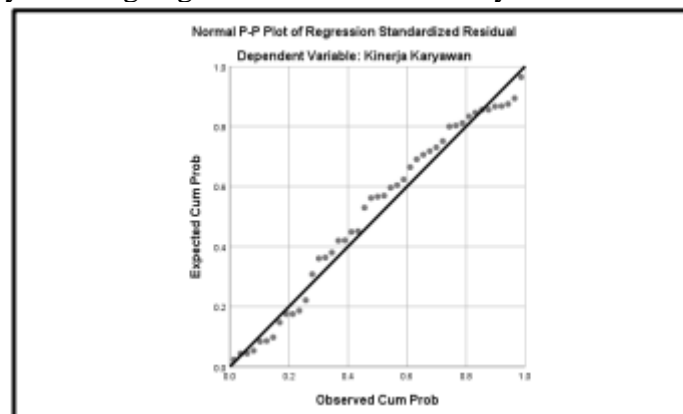
Pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dengan program SPSS versi 25 dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov Smirnov Test, pendekatan histogram dan pendekatan grafik.



Gambar 1

Hasil uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat membentuk pola gambar lonceng atau bell shaped, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi normal. Selanjutnya cara kedua untuk menguji normalitas yaitu dengan grafik Normal Probability Plot.



Gambar 2

Hasil uji Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Untuk pengujian yang lebih akurat maka dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06375965
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.074
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model uji regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Tabel 4
 Hasil uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.347	4.557		.515	.609		
	Kepemimpinan	.194	.090	.245	2.149	.038	.889	1.125
	Fasilitas Kerja	.207	.049	.460	4.262	.000	.987	1.013
	Disiplin Kerja	.180	.077	.276	2.336	.025	.827	1.210
	Motivasi Kerja	.192	.076	.293	2.510	.016	.844	1.184

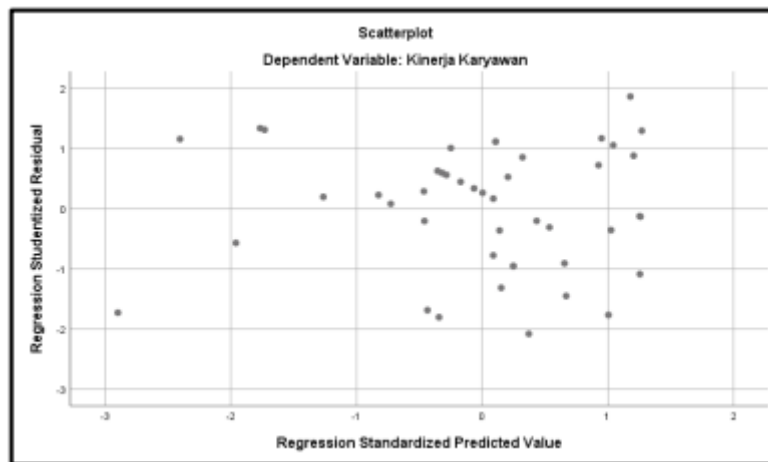
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1,X2,X3 dan X4 masing-masing memiliki nilai collinearity statistic VIF sebesar 1,125; 1,013; 1,210; 1,184 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam tidak terdapat Multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3

Hasil uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Dari grafik scatterplot tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik-titik pada pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dimana dalam penelitian ini lebih dari satu variable.

Tabel 5

Hasil uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.347	4.557		.515	.609
	Kepemimpinan	.194	.090	.245	2.149	.038
	Fasilitas Kerja	.207	.049	.460	4.262	.000
	Disiplin Kerja	.180	.077	.276	2.336	.025
	Motivasi Kerja	.192	.076	.293	2.510	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent (kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 6

Hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.347	4.557		.515	.609
	Kepemimpinan	.194	.090	.245	2.149	.038
	Fasilitas Kerja	.207	.049	.460	4.262	.000
	Disiplin Kerja	.180	.077	.276	2.336	.025
	Motivasi Kerja	.192	.076	.293	2.510	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Dengan demikian dapat dijabarkan uji t (parsial) masing-masing variabel Independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (2,149 > t tabel 2,021) dan signifikan 0,038 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X1 terhadap Y.

Fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (4,262 > t tabel 2,021) dan signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Y.

Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (2,336 > t tabel 2,021) dan signifikan 0,025 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X3 terhadap Y.

Motivasi kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (2,510 > t tabel 2,021) dan signifikan 0,016 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X4 terhadap Y.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 7
 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.799	4	54.950	11.729	.000 ^b
	Residual	187.401	40	4.685		
	Total	407.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Hasil uji F memperlihatkan nilai F hitung sebesar 11,729 > 2,600 F tabel dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Fasilitas kerja (X2), Disiplin kerja (X3) dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) sebagai pengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam melihatkan variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 8
 Hasil uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.494	2.16449

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2022

Dari tabel koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,494 atau sebesar 49,4% hal ini mempunyai arti bahwa sebesar 49,4% dari variasi variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan. Sehingga selisihnya 50,6% ($100\% - 49,4\%$) yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jala Chandra Batam, maka dapat ditarik kesimpulan :

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jala Chandra Batam.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jala Chandra Batam.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jala Chandra Batam.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Jala Chandra Batam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi perusahaan ini, antara lain:

1. PT. Anugrah Jala Chandra Batam dapat memperbaiki kepemimpinan, karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin dapat lebih terbuka dalam melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan melakukan upaya pendekatan yang lebih kepada karyawan, sehingga karyawan selalu merasa nyaman dan dapat memperbaiki dan meningkatkan kerjanya.
2. PT. Anugrah Jala Chandra Batam untuk dapat menyediakan fasilitas perlengkapan kerja kantor dan memperhatikan kualitas fasilitas kerja kantor agar kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Diharapkan untuk PT. Anugrah Jala Chandra untuk dapat memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja dan diberlakukannya sanksi yang sesuai, agar terciptanya kenyamanan dan keamanan dalam proses bekerja dan terciptanya kinerja yang baik juga.
4. PT. Anugrah Jala Chandra untuk dapat memperhatikan bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerjanya akan lebih baik lagi.

5. Terkait pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat memberikan sesuatu hal yang bisa dianggap cukup untuk menunjang hasil kinerja karyawan. Begitupun untuk karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt starfood internasional.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar.
- Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Journal of Chemical Information and Modeling STIE PASIM*.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . - Bandung : Refika Aditama
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP Susan Eri. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*.