

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

## PENGARUH MOTIVASI, EFIKASI DIRI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT UBANA KARYA

Nanda Signora Putra<sup>1</sup>, Zackaria Rialmi<sup>2</sup>, Nurmatias<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

<sup>1</sup>nandasignora@upnvj.ac.id

<sup>2</sup>zac\_rialmi@upnvj.ac.id

<sup>3</sup>nurmatias@upnvj.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan mengetahui pengaruh motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya. Sampel dari penelitian ini adalah 65 karyawan yang bekerja dalam PT Ubana Karya, yaitu sebuah perusahaan manufaktur. Sampel dipilih dengan menggunakan *probability sampling* dan dengan metode *simple random sampling*. Hipotesis diuji dengan uji-t parsial dan uji-f simultan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.25 dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0.05. Hasil dari penelitian ini yaitu (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) efikasi diri tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, (3) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (4) motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Efikasi Diri, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

### Abstract

*This research is a quantitative research that has the aim of knowing the effect of motivation, self-efficacy, and leadership on the work discipline of employees of PT Ubana Karya. The sample of this research is 65 employees who work in PT Ubana Karya, which is a manufacturing company. The sample was selected by using probability sampling and by simple random sampling method. The hypothesis was tested by partial t-test and simultaneous f-test using the SPSS.25 program with a significance level of 5% or 0.05. The results of this study are (1) motivation has a significant effect on work discipline, (2) self-efficacy has no effect on work discipline, (3) leadership has a significant effect on work discipline, (4) motivation, self-efficacy, and leadership influence simultaneously. the same for employee work discipline.*

*Keywords : Motivation, Self-efficacy, Leadership, Work Discipline*

### PENDAHULUAN

Di dalam sebuah bisnis perusahaan, organisasi sumber daya manusia adalah sebuah hal yang sangat memiliki arti penting (Sisca et al., 2020). Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kompetensi dalam menjalankan bidangnya masing-masing akan memberikan dampak yang berpengaruh pada kelancaran aktivitas dalam perusahaan. (Sisca et al., 2020). Seiring berkembangnya zaman, sebuah perusahaan diuntut untuk selalu menyeimbangkan

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

kemampuan mengelola SDM, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan tersebut berkaitan dengan 6M, antara lain *man, materials, money, machine, method, market*. Tanpa pengelolaan SDM, maka tujuan organisasi tidak akan bisa di capai.

Nilai kompetensi dan karakter dalam mencapai tujuan perusahaan harus dimiliki oleh sumber daya manusia, ini menandakan bahwa SDM yang berkualitas (Saputra, 2019). Faktor – faktor yang menjadi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas antara lain tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos, semangat kerja dan disiplin kerja.

Disiplin memiliki asal kata bahasa Inggris, yaitu *discipline* yang berarti tertib, taat. Menurut Moenir (Kumarayati et al., 2017) disipliniasi adalah upaya yang dilakukan guna menciptakan situasi lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil untuk melalui suatu sistem pengaturan yang benar. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting terutama jika berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan yang rendah, akan membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaannya

Terdapat beberapa fungsi yang harus dilakukan oleh manajemen SDM, salah satunya fungsi pengintegrasian. Fungsi pengintegrasian dilaksanakan dalam menyesuaikan keinginan karyawan dengan kebutuhan perusahaan (Sisca et al., 2020). Fungsi pengintegrasian sangat diperlukan perusahaan untuk melakukan kebijakan yang berkaitan dengan karyawan, dengan harapan karyawan bisa melaksanakannya dengan baik. Beberapa aktifitas yang mencakup dalam fungsi pengintegrasian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

Menurut Bartol & Martin (Muhammad, 2018) motivasi adalah kekuatan yang menguatkan sikap, memberikan arahan dalam tindakan, dan pemicu agar tetap berusaha. Motivasi berkaitan dengan bagaimana rangsangan yang diberikan kepada karyawan untuk bisa meningkatkan motivasi nya ketika bekerja. Motivasi juga bisa berasal dari diri sendiri, biasa disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi bisa menjadikan karyawan berkeinginan untuk selalu mencapai hasil yang maksimal, dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) berlokasi di Hotel Permi Pekanbaru, motivasi memiliki hubungan yang searah dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, perubahan motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Efikasi diri juga menjadi hal yang diperlukan bagi karyawan guna meyakinkan bahwa mereka bisa mencapai hasil yang maksimal. Menurut Rakhmat dalam (Siregar, 2016) Perilaku individu bercermin dari bagaimana ia memandang dirinya sendiri, apakah ia memiliki kemampuan untuk melakukan tugas atau tidak. Rendahnya tingkat efikasi diri bisa meningkatkan kecemasan dan cenderung menunjukkan perilaku yang menghindar (Rustika, 2012). Ketidakmampuan ini akan memicu karyawan dalam melakukan tindakan indisipliner salah satunya adalah bolos saat jam kerja, dikarenakan persepsi nya sendiri bahwa ia tidak yakin terhadap apa yang sudah dikerjakan.

Pengontrolan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan sebuah kepemimpinan yang kuat sehingga karyawan akan melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya. Menurut Sutikno (Rizal & Radiman, 2019) Kepemimpinan dijadikan alat untuk memengaruhi orang yang dipimpinnya, untuk berbuat seperti apa yang diarahkan oleh pemimpin. Bush (Usman, 2019) mengemukakan definisi dari kepemimpinan adalah perilaku yang memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Hasil yang didapat dari penelitian (Liyas, 2017), didapat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

Kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, bagi karyawan sendiri kedisiplinan dibutuhkan untuk memenuhi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tingkat kehadiran menjadi salah satu indikator dalam mengukur kedisiplinan kerja karyawan. Tingkat

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

absensi menjadi acuan yang dibutuhkan ketika mengukur kedisiplinan kerja karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan PT Ubana Karya selama 2 tahun terakhir:

**Tabel 1**  
**Absensi Karyawan PT Ubana Karya**

Waktu	Jumlah Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk Tanpa Keterangan
Januari 2020	115 karyawan	4 karyawan
Februari 2020	115 karyawan	3 karyawan
Maret 2020	115 karyawan	2 karyawan
April 2020	115 karyawan	4 karyawan
Mei 2020	115 karyawan	3 karyawan
Juni 2020	115 karyawan	5 karyawan
Juli 2020	115 karyawan	5 karyawan
Agustus 2020	115 karyawan	7 karyawan
September 2020	115 karyawan	8 karyawan
Oktober 2020	115 karyawan	6 karyawan
November 2020	115 karyawan	8 karyawan
Desember 2020	115 karyawan	7 karyawan
Januari 2021	115 karyawan	9 karyawan
Februari 2021	115 karyawan	6 karyawan
Maret 2021	115 karyawan	9 karyawan

Berdasarkan tabel absensi karyawan, dapat diketahui bahwa dalam 6 bulan terakhir jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan berfluktuasi dan semakin tinggi. PT Ubana Karya bergerak di bidang industri manufaktur. Karyawan di PT Ubana Karya berjumlah 115 orang. Masalah yang selalu ada didalam perusahaan ini berdasarkan wawancara dengan pihak HRD perusahaan adalah disiplin kerja terutama masalah absensi. Meningkatnya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan tentunya akan merugikan perusahaan secara produktifitas. Ada beberapa orang yang selalu tidak masuk tanpa keterangan di setiap bulannya, fenomena ini dipicu oleh kurangnya motivasi dan kepemimpinan yang diterima oleh karyawan.

Kepemimpinan yang dinilai kaku oleh karyawan, juga dengan kurangnya intensitas pimpinan untuk berhubungan langsung dengan karyawan membuat disiplin kerja dan motivasi dari karyawan tidak terbentuk semestinya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan yang bekerja, didapat hasil bahwa karyawan kurang mendapat perhatian yang baik dari pimpinan walaupun ada beberapa karyawan juga yang merasa sudah cukup diberi perhatian oleh pimpinan, ini menunjukkan implementasi kepemimpinan belum merata.

Namun tidak sedikit juga karyawan yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang sekarang lebih mengarahkan mereka untuk semakin bekerja dengan baik dan terarah. Kepemimpinan yang sekarang juga dirasakan semakin efektif dan efisien dalam hal produktifitas perusahaan, kedisiplinan karyawan, fasilitas yang diberikan manajemen.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

Kemudian beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab disiplin kerja karyawan mengalami penurunan adalah kurangnya motivasi dari karyawan itu sendiri, hal ini bisa disebabkan oleh kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang, tidak adanya kemauan dari karyawan untuk menjadi lebih baik dikemudian hari terutama dalam hal pekerjaan, kemudian tidak adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan juga menjadi salah satu faktor penyebab kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Di sisi lain pimpinan sudah memberikan rangsangan untuk memotivasi karyawannya, salah satunya dengan memberikan fasilitas olahraga untuk digunakan diluar jam pekerjaan, dan ini disambut baik oleh para karyawan. Rangsangan lain yang diberikan oleh perusahaan yaitu membuat suasana pekerjaan berlandaskan pada asas kekeluargaan, ini digunakan perusahaan untuk menciptakan persaingan yang sehat dan solid.

Kemudian yang diduga menjadi masalah selanjutnya dalam kedisiplinan pekerjaan karyawan adalah keyakinan beberapa karyawan yang masih kurang terhadap pekerjaan yang bersangkutan membuat mereka cenderung takut terhadap kesalahan dan cenderung mengindar dari tanggung jawab. Berdasarkan wawancara yang didapat dari beberapa karyawan didapatkan bahwa mereka tidak terlalu percaya diri terkait dengan tantangan pekerjaan yang dihadapinya. Rasa tidak percaya diri ini yang diduga menjadi penyebab lain tingkat absensi yang menurun satu tahun terakhir. Meski begitu, tetap ada karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi, terkait dengan pekerjaan yang dihadapinya, maupun dengan kepercayaan yang ada pada dalam dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan, sebagaimana yang sudah dijelaskan. Berdasarkan masalah yang ada, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya”.

Berdasarkan masalah yang sudah diuraikan di atas, pertanyaan yang timbul dari uraian tersebut adalah apakah motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesiapan seseorang yang muncul atas kehendak dirinya sendiri untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi (Sinambela, 2021). Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja merupakan media yang dipakai manajer dalam mengubah perilaku, juga untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala norma sosial dan peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Keith Davis dalam (Liyas, 2017) mengartikan disiplin kerja sebagai tahapan dalam manajemen untuk menjaga petunjuk organisasi. Sedangkan menurut Heidjarachman dan Husnan (Sinambela, 2021) disiplin adalah perseorangan maupun kelompok yang memiliki sebuah kepatuhan tentang sebuah “perintah” dan bisa melakukan sebuah tindakan yang diperlukan tanpa ada “perintah”. Disiplin juga diartikan oleh Rivai sebagai sebuah alat yang dipilih oleh manajer untuk melakukan sebuah komunikasi dengan para karyawan dengan tujuan untuk mengubah sikap (Rizal & Radiman, 2019).

Dari beberapa pengertian mengenai disiplin kerja yang sudah dikemukakan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu disiplin kerja adalah hal yang membentuk diri seseorang untuk menaati segala hukum dan aturan yang berlaku dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

## Motivasi

(Nyoto, 2019) Motivasi adalah dorongan yang berada pada diri seseorang yang bisa menjadi penggerak sehingga menyebabkan seseorang bertindak, bertingkah laku, maupun melakukan sesuatu berdasarkan motif tertentu. Bartol dan Martin (Muhammad, 2018) menjelaskan, motivasi merupakan kekuatan yang memberi dukungan dan arahan pada diri seseorang agar pantang menyerah dan terus bekerja keras. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan rangsangan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai.

Pemberian motivasi yang benar akan membuat karyawan tergerak untuk melakukan hal yang maksimal dalam pekerjaannya, dengan mereka memiliki keyakinan terhadap perusahaan yang berhasil mencapai tujuan, maka kepentingan pribadinya akan terjaga (Muhammad, 2018). Motivasi merupakan suatu dorongan tidak hanya kepada diri sendiri tetapi juga kepada orang lain agar dapat mencapai tujuan sesuai keinginan. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga keberhasilan organisasi dan kepentingan-kepentingan pribadi dapat bergerak sesuai tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa definisi mengenai motivasi kerja yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang memberi rangsangan kepada diri untuk dapat meningkatkan semangat karyawan mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra, 2019) dan (Kumarayati et al., 2017) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan.

## Efikasi Diri

Menurut Bandura (Setyaputri, 2021) Efikasi diri adalah kepercayaan individu mengenai potensi yang dimiliki untuk melakukan suatu kinerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Keyakinan individu mengenai efikasi dirinya akan memengaruhi pencapaiannya. Efikasi diri adalah suatu kemampuan dan keinginan yang didapat dari dalam diri sendiri sehingga seseorang memilih untuk terlibat suatu aktivitas atau kegiatan tertentu (Helmi & Husna, 2020).

Dalam mengembangkan *self-efficacy*, faktor yang menjadi hal penting adalah pengalaman, seseorang yang mampu melampaui target saat mengerjakan satu tugas dan terjadi perbaikan dalam kinerjanya, dapat dikatakan telah sampai pada perkembangan kepercayaan diri juga peningkatan kepercayaan dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan (Sinambela, 2021).

Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka bisa diambil kesimpulan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang, persepsi dari dalam diri individu yang merasa mampu melakukan sebuah tugas, dan keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuannya.

## Kepemimpinan

Siagian (Hutahaean & SE, 2021) kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan dari seorang sudah memiliki jabatan menjadi pemimpin dalam memengaruhi tindakan orang lain, tak terkecuali kepada para karyawannya supaya mereka berpikir dan memiliki tingkah laku yang sedemikian rupa agar bisa memberikan kontribusi yang nyata terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

Yukl (Aditama, 2020) kepemimpinan merupakan sebuah proses yang dilakukan dalam memengaruhi orang lain, bimbingan, pembuatan struktur, aktivitas yang difasilitasi, dan hubungan yang ada dalam kelompok maupun organisasi. Manusia mempunyai manfaat yang

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

berasal dari tindakan nyatanya, bukan karena keberadaannya (Usman, 2019). Selain itu, kepemimpinan juga didefinisikan sebagai suatu kemampuan dalam memengaruhi dan memotivasi kelompok maupun orang-orang terkait tercapainya suatu tujuan (Novitasari, 2020).

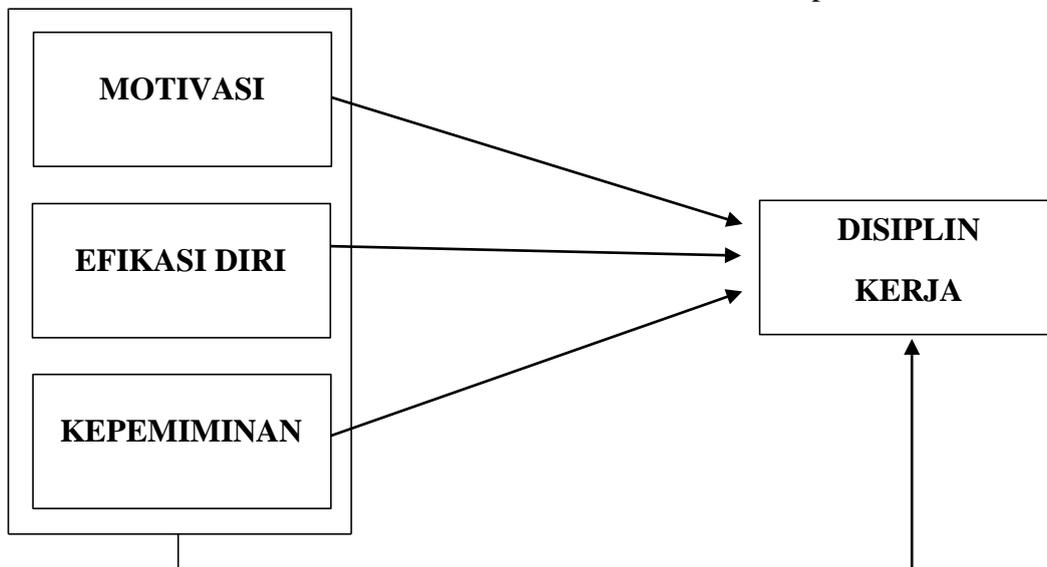
Berdasarkan konsep kepemimpinan di atas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu kepemimpinan adalah suatu usaha untuk memengaruhi seseorang atau kelompok untuk memahami kebutuhan, mengetahui proses untuk memenuhi kebutuhan, sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Liyas, 2017), (Rahmi et al., 2020), dan (Asrianto et al., 2019) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

## Model Penelitian Empiris

Pada penelitian ini gambaran korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen adalah motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Adapun gambaran dari model penelitian empiris sebagai berikut,

Gambar 1. Model Penelitian Empirik



## Hipotesis

Hipotesis atau dugaan sementara atas permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut,

H<sub>1</sub> : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H<sub>2</sub> : Diduga efikasi diri berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H<sub>3</sub> : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H<sub>4</sub> : Diduga motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT Ubana Karya. Sementara untuk sampel, dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

sampel *simple random sampling*. Dimana acuan dalam menentukan ukuran sampel didasarkan pernyataan dari Gay & Diehl dalam bukunya yang mengatakan bahwa “Dalam bukunya Gay & Diehl yang berjudul *Research Methods for Business*, 30 sampel digunakan untuk penelitian korelasional, penelitian deskriptif memerlukan sampel sekitar 10% dari populasi, penelitian perbandingan kausal memerlukan 30 sampel setiap kelompok, dan untuk penelitian eksperimen memerlukan 15 sampel per kelompok.”.

Adapun Pendekatan rumus Gay & Diehl akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu minimal 30 sampel dari total populasi, namun peneliti akan melebihkan jumlah ini menjadi 65 responden yang bertujuan untuk membuat hasil penelitian menjadi lebih valid. Maka dalam penelitian ini ditetapkan sampel yang akan dijadikan subjek penelitian adalah berjumlah 65 responden dalam hal ini adalah karyawan PT Ubana Karya.

## Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan, dimana sumber data diperoleh dari data primer melalui kuesioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala *likert* dalam bentuk fisik yang disebarakan kepada responden.

## Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistika deskriptif, yaitu analisis yang digunakan dalam menggambarkan peristiwa gejala sosial, tanpa melihat hubungan-hubungan yang ada (Abdullah, 2015). Analisa statistika deskriptif akan menggambarkan pilihan jawaban yang dipilih oleh sampel penelitian. Dalam analisa ini, peneliti menggunakan distribusi frekuensi guna mengetahui sebaran frekuensi data penelitian (Kriyantono & Sos, 2014).

Sementara analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) guna menganalisis data responden, sementara hasil pengolahan data yang diperoleh akan diambil kesimpulan dari sampel tersebut. Metode korelasional digunakan dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara dua variabel atau lebih sebagaimana adanya tanpa perlakuan, tujuan dalam metode ini adalah mungkinkah sebuah variabel memiliki hubungan terhadap perubahan variabel lainnya (Abdullah, 2015). Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 65 responden karyawan PT Ubana Karya. Adapun responden dalam penelitian ini terdiri atas beberapa karakteristik :

- a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin  
Pada penelitian ini terdapat 83% responden dengan jenis kelamin Laki-Laki. Sementara untuk responden Perempuan dalam penelitian ini adalah sebanyak 17% .
- b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia  
Dalam penelitian ini responden dengan usia 16-25 tahun terdapat 5%. Kemudian responden dengan usia 25-45 tahun sebesar 63%, responden dengan usia 46-55 tahun sebesar 31%. Sementara responden dengan usia diatas 56 tahun terdapat 1%.
- c. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja  
Responden dengan masa kerja 1-10 tahun dalam penelitian ini sebesar 22%. Kemudian diikuti dengan responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 39%, responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 35%, dan responden dengan masa kerja  $\geq 31$  sebanyak 4%.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

## Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan guna memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Berikut hasil analisis yang telah dilakukan,

a. Analisis frekuensi jawaban responden mengenai variabel motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini terdiri atas 8 butir pernyataan yang diajukan kepada responden.

Tabel 2. Hasil analisis jawaban responden terhadap variabel motivasi

Indikator	Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Loading Factor
		%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	
Kebutuhan untuk berprestasi	1	33,8%	22	66,2%	43	-	-	-	-	-	-	49,2%
	2	49,2%	32	49,2%	32	1,5%	1	-	-	-	-	64,7%
	3	26,2%	17	72,3%	47	1,5%	1	-	-	-	-	69,1%
Kebutuhan dalam memperluas pergaulan	4	32,3%	21	61,5%	40	3,1%	2	3,1%	2	-	-	29%
	5	27,7%	18	64,6%	42	6,2%	4	-	-	1,5%	1	57,6%
	6	-	-	3,1%	2	29,2%	19	41,5%	27	26,2%	17	48,8%
Kebutuhan untuk menguasai sebuah pekerjaan	7	-	-	4,6%	3	16,9%	11	41,5%	27	36,9%	25	56,6%
	8	1,5%	1	1,5%	1	35,4%	23	40%	26	21,5%	14	68,1%

Sumber : Data Diolah

Dari hasil analisis sebagaimana tabel, didapatkan hasil bahwa item 3 yaitu “Saat ini saya sedang menjalin persahabatan yang baik dengan rekan kerja” memiliki nilai *loading factor* tertinggi di variabel motivasi, hal ini berarti item 3 bisa dipahami dengan baik oleh karyawan, hal ini juga menandakan bahwa hal tertinggi yang memengaruhi motivasi dari karyawan adalah jaringan, hubungan, dan komunikasi yang baik antara sesama karyawan. Item 4 memiliki nilai *loading factor* yang terendah diantara item kuesioner di variabel motivasi, item 4 berbunyi “Saya termotivasi untuk memiliki kemampuan yang lebih dalam menguasai pekerjaan saya”. Hal ini berarti karyawan tidak terlalu paham dengan maksud peneliti menjabarkan item 4.

b. Analisis frekuensi jawaban responden mengenai variabel efikasi diri

Variabel efikasi diri dalam penelitian ini terdiri atas 6 butir pernyataan yang diajukan kepada responden.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

Tabel 3. Hasil analisis jawaban responden terhadap variabel efikasi diri

Indikator	Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Loading Factor
		%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
Tingkat (Keyakinan terhadap diri sendiri)	1	24,6%	16	70,8%	46	4,6%	3	-	-	-	-	79,6%
	2	24,6%	16	72,3%	47	1,5%	1	1,5%	1	-	-	70,5%
Kekuatan (Keyakinan terhadap kemampuan yang telah dimiliki diri sendiri)	3	21,5%	14	44,6%	29	26,2%	17	6,2%	4	1,5%	1	41,3%
	4	49,2%	32	44,6%	29	4,6%	3	-	1,5%	1	-	57%
Keumuman (Keyakinan terhadap diri sendiri ketika dihadapkan pada situasi yang berbeda)	5	20%	13	73,8%	48	4,6%	3	1,5%	1	-	-	30,8%
	6	16,9%	11	61,5%	40	20%	13	1,5%	1	-	-	66,4%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 3, didapatkan hasil yaitu item 1 “Saya yakin dapat mencapai tujuan yang sudah saya buat” memiliki nilai *loading factor* yang tertinggi dalam variabel efikasi diri, hal ini menunjukkan karyawan sudah mengerti dengan maksud dari pernyataan kuesioner, juga menandakan bahwa keyakinan karyawan untuk mencapai tujuan dari diri mereka sendiri tergolong tinggi. Kemudian item 5 memiliki nilai *loading factor* yang terendah, yang menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya mengerti dengan maksud pernyataan yang diberikan oleh peneliti, dan menyimpulkan bahwa banyak dari karyawan yang kurang yakin dalam menyelesaikan tugas yang sulit.

- c. Analisis frekuensi jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan  
Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri atas 10 butir pernyataan yang diajukan kepada responden.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

Tabel 4. Hasil analisis jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan

Indikator	Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Loading Factor
		%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
Fungsi instruksi	1	32,3%	21	67,7%	44	-	-	-	-	-	-	66,3%
	2	-	-	6,2%	4	29,2%	19	43,1%	28	21,5%	14	75,7%
	3	10,8%	7	67,7%	44	15,4%	10	6,2%	4	-	-	68,8%
	4	35,4%	23	50,8%	33	10,8%	7	3,1%	2	-	-	68,2%
	5	18,5%	12	70,8%	46	10,8%	7	-	-	-	-	74,7%
Fungsi konsultasi	6	23,1%	15	67,7%	44	7,7%	5	-	-	1,5%	1	78,2%
	7	-	-	12,3%	8	33,8%	22	29,2%	19	24,6%	16	75,4%
	8	21,5%	14	63,1%	41	10,8%	7	3,1%	2	1,5%	1	68,8%
	9	4,6%	3	10,8	7	35,4%	23	35,4%	23	13,8%	9	76%
	10	21,5%	14	66,2%	43	10,8%	7	-	-	1,5%	1	74,8%
Fungsi delegasi	11	20%	13	61,5%	40	16,9%	11	1,5%	1	-	-	77,5%
	12	-	-	18,5%	12	24,6%	16	40%	26	16,9%	11	80,7%
Fungsi delegasi	13	18,5%	12	72,3%	47	6,2%	4	3,1%	2	-	-	73,7%
	14	26,2%	17	67,7%	44	6,2%	4	-	-	-	-	70,2%
Fungsi pengendalian	15	27,7%	18	70,8%	46	1,5%	1	-	-	-	-	57,1%
	16	-	-	15,4%	10	27,7%	18	35,4%	23	21,5%	14	79,5%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 3, didapatkan hasil yaitu item 12 “Pimpinan tidak pernah mengajak saya untuk berdiskusi terkait prosedur pekerjaan” memiliki nilai *loading factor* yang tertinggi dalam variabel kepemimpinan, karyawan sudah mengerti dengan maksud pernyataan item 12, juga karyawan merasa selalu diikutkan terkait dengan diskusi prosedur pekerjaan. Item 15 memiliki nilai *loading factor* yang terendah dalam variabel kepemimpinan, menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya mengerti dengan maksud dari pernyataan yang diberikan peneliti.

- d. Analisis frekuensi jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja  
Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri atas 6 butir pernyataan yang diajukan kepada responden.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

Tabel 5. Hasil analisis jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja

Indikator	Item	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Loading Factor
		%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
Kehadiran	1	44,6%	29	52,3%	34	-		3,1%	2	-		23,5%
	2	46,2%	30	47,7%	31	1,5%	1	1,5%	1	3,1%	2	79,3%
Kewaspadaan dalam bekerja	3	26,2%	17	72,3%	47	1,5%	1	-		-		61,3%
	4	35,4%	23	64,6%	42	-		-		-		77,4%
Ketaatan pada standar kerja	5	36,9%	24	55,4%	36	3,1%	2	1,5%	1	3,1%	2	73,2%
	6	43,1%	28	49,2%	32	1,5%	1	1,5%	1	4,6%	3	80,4%
Ketaatan pada peraturan kerja	7	-		13,8%	9	15,4%	10	43,1%	28	27,7%	18	73,1%
	8	33,8%	22	53,8%	35	10,8%	7	-		1,5%	1	40,1%
Etika kerja	9	-		1,5%	1	26,2%	17	35,4%	23	36,9%	24	69,8%
	10	-		-		26,2%	17	44,6%	29	29,2%	19	70,6%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel 5, didapatkan hasil yaitu item 6 “Saya memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja” memiliki nilai *loading factor* tertinggi dalam variabel disiplin kerja, hal ini menandakan karyawan sudah mengerti dengan maksud dalam pernyataan yang diberikan oleh peneliti, juga menandakan bahwa kebanyakan karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. *Loading factor* terendah dihasilkan item 1 “Saya memiliki tingkat kehadiran kerja yang tinggi” yang menandakan bahwa masih banyak karyawan yang belum mengerti dengan maksud pernyataan yang ditujukan oleh peneliti.

## Analisis Inferensial

Dalam penelitian ini digunakan analisis inferensial menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) guna menganalisis data responden.

## Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Motivasi

Indikator	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Kebutuhan berprestasi yang mencakup target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, risiko)	1	0.639	0.2441	Valid
	2	0.525		Valid
Kebutuhan memperluas pergaulan	3	0.381		Valid

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

yang mencakup komunikasi, hubungan interpersonal	4	0.547	Valid
	5	0.723	Valid
	6	0.723	Valid
Kebutuhan menguasai pekerjaan yang terkait dengan kepemimpinan, keteladanan	7	0.672	Valid
	8	0.723	Valid

Berdasarkan tabel di atas, semua  $r_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga semua item dinyatakan memenuhi syarat validitas.

**Tabel 7. Uji Validitas Variabel Efikasi Diri**

Indikator	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Tingkat yang berarti keyakinan terhadap diri sendiri untuk mencapai tujuan	1	0.628	0.2441	Valid
	2	0.508		Valid
Kekuatan yang berarti keyakinan terhadap kemampuan yang telah dimiliki diri sendiri	3	0.626		Valid
	4	0.706		Valid
Keumuman yang berarti arti keyakinan terhadap diri sendiri ketika dihadapkan pada situasi yang berbeda	5	0.514		Valid
	6	0.662		Valid

Berdasarkan tabel di atas, semua  $r_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga semua item dinyatakan memenuhi syarat validitas.

**Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

Indikator	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Fungsi intruksi yang mencakup perintah kepada karyawan, kebijaksanaan dan ketepatan dalam membuat keputusan	1	0.511	0.2441	Valid
	2	0.698		Valid
	3	0.496		Valid
	4	0.564		Valid
	5	0.521		Valid
Fungsi konsultasi yang mencakup komunikasi 2 arah yang baik dengan karyawan terkait pekerjaan	6	0.557		Valid
	7	0.548		Valid
	8	0.630		Valid
	9	0.721		Valid
	10	0.508		Valid
Fungsi partisipasi yang berarti mengikutsertakan karyawan dalam perumusan prosedur pekerjaan, penumbuhan kemandirian pekerja	11	0.442	Valid	
	12	0.765	Valid	
	13	0.451	Valid	

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

Fungsi delegasi yang mencakup pemberian kepercayaan pada karyawan terkait keputusan dalam pekerjaannya	14	0.522	Valid
Fungsi pengendalian yang mencakup koordinasi dengan karyawan dalam hal pekerjaan	15	0.555	Valid
	16	0.732	Valid

Berdasarkan tabel di atas, semua  $r_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga semua item dinyatakan memenuhi syarat validitas.

**Tabel 8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Indikator	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Kehadiran	1	0.483	0.2441	Valid
	2	0.607		Valid
Kewaspadaan dalam pekerjaan	3	0.519		Valid
	4	0.290		Valid
Ketaatan pada standar kerja	5	0.652		Valid
	6	0.581		Valid
Ketaatan pada peraturan kerja	7	0.749		Valid
	8	0.280		Valid
Etika kerja	9	0.695		Valid
	10	0.577		Valid

Berdasarkan tabel di atas, semua  $r_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga semua item dinyatakan memenuhi syarat validitas.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.771	Reliabel
Efikasi Diri	0.647	Reliabel
Kepemimpinan	0.867	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja	0.747	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel sudah memenuhi syarat reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha kisaran 0.600-0.800 yang berarti reliabel untuk dijadikan alat ukur.

## Uji Normalitas

Berikut ini adalah uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi secara normal atau tidak.

**Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26310188
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.066
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Tabel 10 menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0.200, nilai ini lebih besar dari signifikansi 0.05, dengan ini dapat disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal.

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini seberapa besar pengaruh variabel motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja, baik secara individual atau parsial dan bersama-sama atau simultan.

Tabel 11. Uji-t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi	2.199	1.99962	.032
Efikasi Diri	1.510	1.99962	.136
Kepemimpinan	2.407	1.99962	.019

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung yaitu 2.199, sedangkan t tabel yaitu 1.99962 yang berarti t hitung > t tabel, dengan nilai probabilitas sig 0.032 < 0.05, hal ini menandakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yaitu variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja (Y). Adapun variabel efikasi diri (X2) memiliki nilai t hitung yaitu 1.510, sedangkan t tabel yaitu 1.99962 yang berarti t hitung < t tabel, dengan nilai probabilitas sig 0.136 > 0.05, hal ini menandakan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak yaitu variabel efikasi diri (X2) tidak berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Selain itu, variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai t hitung yaitu 2.407, sedangkan t tabel yaitu 1.99962 yang berarti t hitung > t tabel, dengan nilai probabilitas sig 0.019 < 0.05, hal ini menandakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yaitu variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Tabel 12. Uji-f (Simultan)

	f hitung	f tabel	Sig
Disiplin Kerja	14.441	2.76	0.000

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1), efikasi diri (X2), dan kepemimpinan (X3) memiliki nilai f hitung yaitu 14.441, dimana f hitung > f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel disiplin kerja (Y), dan signifikansi yang dihasilkan adalah 0.000 < 0.05 yang berarti signifikan, hal ini menandakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

Maka dapat diambil kesimpulan yaitu motivasi (X1), efikasi diri (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui variasi variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.644 <sup>a</sup>	.415	.387	3.34238

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.387 yang berarti persentase pengaruh variabel motivasi (X1), efikasi diri (X2), kepemimpinan (X3) terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0.387.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya

Pembuktian hipotesis 1 terkait dengan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dilakukan dengan melakukan uji-t atau uji signifikansi parsial, dan t hitung didapat nilai 2.199. yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 1.99962 dengan probabilitas 0.032 berada di bawah nilai signifikansi 0.05. Uji-t variabel motivasi sudah memenuhi syarat dikarenakan bernilai lebih besar dari t tabel,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

Nilai *loading factor* tertinggi didapat pada item kuesioner nomor 3 yaitu "Saat ini saya sedang menjalin persahabatan yang baik dengan rekan kerja" hal ini menandakan komunikasi dan jalinan hubungan yang baik antara sesama karyawan akan membuat karyawan termotivasi untuk semakin meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Perusahaan dapat menciptakan suasana yang baik guna mendorong peningkatan hubungan dan komunikasi antara sesama karyawan, sehingga nantinya karyawan bisa terangsang untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka.

Sutrisno (Kumarayati et al., 2017) mengemukakan bahwa tingkat fluktuasi motivasi akan mampu memengaruhi tegaknya sebuah kedisiplinan. Karyawan akan bisa menaati segala peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan ketika mereka juga mendapat balas jasa yang dirasa sepadan, terutama yang akan membuat mereka termotivasi.

Motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT Ubana Karya akan menjadi salah satu pengaruh tingkat kedisiplinan mereka. Karyawan dengan banyak bekal motivasi yang berasal dari dalam diri maupun rangsangan yang diberikan oleh perusahaan, akan mampu berbuat banyak dalam kaitannya mencapai tujuan perusahaan, termasuk kedisiplinan dalam bekerja.

Perusahaan bisa saja memberikan sebuah motivasi kepada karyawan berupa kenaikan kompensasi, *reward* bagi siapa saja yang mampu beretika baik pada saat bekerja. Hal semacam ini bisa meningkatkan kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka termotivasi untuk mengejar apa yang sudah dijanjikan oleh perusahaan.

### Pengaruh Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya

Pembuktian hipotesis 2 terkait dengan pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja dilakukan dengan melakukan uji-t atau uji signifikansi parsial, dan t hitung didapat nilai 1.510 yang berarti lebih kecil dari t tabel yaitu 1.99962 dengan tingkat probabilitas 0.136 yang berada di atas tingkat signifikansi 0.05. Uji-t variabel efikasi diri tidak memenuhi syarat

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

dikarenakan bernilai lebih kecil dari  $t$  tabel,  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu efikasi diri tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

Secara parsial variabel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun efikasi diri tetap memberikan peran dalam uji simultan yang dilakukan. Efikasi diri memberikan peran kepada keyakinan diri, kepercayaan terhadap apa yang bisa dilakukan oleh diri sendiri, yang bisa diteruskan lewat motivasi yang muncul dari dalam diri, karena efikasi diri mengacu pada kepercayaan seseorang bahwa ia mampu menjalankan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya (Thian, 2021).

## **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya**

Pembuktian hipotesis 3 terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dilakukan dengan melakukan uji- $t$  atau uji signifikansi parsial, dan  $t$  hitung didapat nilai 2.407 yang berarti lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1.99962 dengan tingkat probabilitas 0.019 berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Uji- $t$  variabel kepemimpinan sudah memenuhi syarat dikarenakan bernilai lebih besar dari  $t$  tabel,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

Hipotesis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kartono (Rini Sarianti, 2017) yaitu sebuah kedisiplinan akan bisa dicapai ketika kepemimpinan yang dijalankan berhasil memberikan teladan, kearifan, kebijaksanaan, juga menerapkan semua prosedur dengan konsekuen. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang juga pernah dilakukan oleh (Liyas, 2017) didapatkan hasil yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Item 12 pada kuesioner variabel kepemimpinan yaitu “Pimpinan tidak pernah mengajak saya untuk berdiskusi terkait prosedur pekerjaan” memiliki nilai *factor loading* tertinggi diantara item lainnya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa selalu diikutsertakan dalam diskusi terkait prosedur pekerjaan. Perusahaan patut untuk meneruskan cara seperti ini untuk meningkatkan kepemimpinan didalam perusahaan guna menunjang kedisiplinan kerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik sejalan dengan kedisiplinan yang meningkat, sebagai contoh penerapan disiplin yang progresif dalam perusahaan besar tentu akan membuat kedisiplinan karyawan menjadi tinggi, karena tingkat konsekuensinya yang besar. Hal yang sama juga akan terjadi pada karyawan PT Ubana Karya, ketika kepemimpinan dibuat menjadi lebih tegas, tentunya akan menurunkan tingkat kealpaan karyawan bekerja, salah satunya dikarenakan karyawan akan berpikir kembali terkait dengan konsekuensi yang akan didapatkannya ketika ia masih menolak untuk taat aturan.

## **Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Ubana Karya**

Pembuktian hipotesis 4 terkait dengan pengaruh motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja dilakukan dengan melakukan uji- $f$  atau uji signifikansi simultan, dan  $f$  hitung didapat nilai 14.441 yang berarti lebih besar dari  $f$  tabel yaitu 2.76 dengan tingkat probabilitas 0.000 berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Uji- $f$  variabel motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan sudah memenuhi syarat dikarenakan bernilai lebih besar dari  $t$  tabel, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya.

Hasil ini sesuai dengan teori yang pernah dijelaskan oleh Gorda (Kumarayati et al., 2017) yaitu beberapa indikator yang berkaitan dengan sikap karyawan untuk memiliki disiplin yang tinggi, antara lain ada atau tidaknya pimpinan yang tersinggung ketika mendapatkan

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1105 - 1124

sebuah koreksi dan kritik yang berkaitan dengan perbaikan prestasi kerjanya, lalu keberhasilan yang lebih sering ditunjukkan oleh karyawan dibanding dengan kesalahannya, kemudian inisiatif yang dimiliki oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai salah satu usaha dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Ketiga indikator disiplin kerja di atas berkaitan dengan tiga variabel independen yang diteliti, indikator pertama memiliki kaitan dengan kepemimpinan ketika ia diberikan saran atau kritik, lalu indikator yang kedua berkaitan dengan motivasi yang berhasil ditingkatkan sehingga karyawan mampu mencapai targetnya, dan indikator yang ketiga berkaitan dengan efikasi diri yaitu keyakinan terhadap diri sendiri sehingga inisiatif tersebut bisa ditunjukkan.

## SIMPULAN

Didasari oleh hasil analisis data serta uraian pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya. Hal ini berarti kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada dalam diri karyawan tersebut maupun rangsangan yang berasal dari perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Perusahaan bisa memberi rangsangan kepada karyawan salah satunya dengan membuat suasana yang membuat komunikasi dan hubungan antara karyawan semakin baik, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memperbaiki disiplin kerja mereka.

Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya. Hal ini berarti efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Kepercayaan diri semata tidak bisa berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Namun efikasi diri masih memiliki sumbangan terhadap motivasi dan kepemimpinan untuk memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya. Hal ini berarti kepemimpinan bisa berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Semakin efektif kepemimpinan yang dihasilkan, dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya dengan selaras. Kebijakan pemimpin berpengaruh bagi berlangsungnya kedisiplinan dalam perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan pengaruh kepemimpinan kepada karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan selalu mengikutsertakan mereka dalam diskusi yang berkaitan dengan prosedur pekerjaan.

Motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Ubana Karya. Hal ini berarti secara bersama-sama motivasi, efikasi diri, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Ketika ketiga variabel ini digerakkan secara bersama-sama, akan bisa meningkatkan kedisiplin bekerja karyawan. Hasil ini sudah sesuai dengan hipotesis awal penelitian.

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah, utamakan fokus kepada hal yang berkaitan dengan peningkatan jalinan komunikasi antara karyawan dan pengikutsertaan karyawan dalam diskusi terkait prosedur pekerjaan, karena hal ini akan berdampak pada kedisiplinan kerja yang bisa berimbas pada produktifitas yang dihasilkan perusahaan akan menjadi lebih baik lagi.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 01 - 15

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem Stie Mikroskil*, 8(2), 117–126.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Asrianto, Basalamah, H. S., Hamzah, H. M. N., & Zakaria, J. (2019). Effect of Leadership , Work Motivation and Local Culture on Work Discipline and Employee Performance Wajo District Regency Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(4), 775–781.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 37–49.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hasnidar, H., Tasnim, T., Sitorus, S., Hidayati, W., Mustar, M., Fhirawati, F., Yuliani, M., Marzuki, I., Yunianto, A. E., & Susilawaty, A. (2020). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Yayasan Kita Menulis.
- Helmi, A. F., & Husna, A. N. (2020). Psikologi Untuk Indonesia: Isu-Isu Terkini Relasi Sosial Dari Intrapersonal Sampai Interorganisas. *Psikologi Untuk Indonesia: Isu-Isu Terkini Relasi Sosial Dari Intrapersonal Sampai Interorganisas*.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *FILSAFAT DAN TEORI KEPEMIMPINAN*. Ahlimedia Book.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kriyantono, R., & Sos, S. (2014). *Teknik praktis riset komunikasi*. Prenada Media.
- Kumarayati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardhika*, 16(2), 282–288.
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M. Y., Masrul, M., Sahri, S., Ahdiyati, M., & Sari, I. N. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Yayasan Kita Menulis.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 122–129.
- Muhammad, B. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muslich, A., & Iswati, S. (2009). Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Surabaya: Pusat Penerbitan Dan Percetakan UNAIR (AUP)*.
- Mustafa, P. S. (2020). Penerapan Kajian dan Praktik Lapangan Pada Mahasiswa Pendidikan

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 01 - 15

- Olahraga di Universitas Negeri Malang (Mata Kuliah: Pembelajaran Tenis Meja dan Metodologi Penelitian). *Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(02), 12–28.
- Natalina, E. V. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan perum peruri karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2).
- Nazar, A. F., Kerja, D., Posmetro, S., & Duri, M. (2017). *KARYAWAN PADA POSMETRO MANDAU DURI Tabel 3 Jumlah Tunjangan Dan Bonus Yang Diterima Karyawan Posmetro Mandau*. 7, 237–244.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia.
- Nyoto, S. E. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Raden Roro Lia Chairina, M. M. (2019). *ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT)*. Zifatama Jawara.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Rini Sarianti, F. dan Y. R. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Posmetro Mandau. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2, 85–95.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT Pln (Persero) Area Surakarta). *Jurnal Prima Ekonomika-*, 9(1), 48–64.
- Setyaputri, N. Y. (2021). *BIMBINGAN DAN KONSELING BELAJAR (Teori dan Aplikasinya): Edisi 1*. Media Sains Indonesia.
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Kuswandi, S., Hutabarat, M. L. P., Purba, S., Firdaus, E., & Tjiptadi, D. D. (2021). *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh Konsep-Diri Dan Efikasi-Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Pertamina (Persero) Upms V Surabaya. *Sosio E-Kons*, 8(3), 234–250. [https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio\\_ekons/article/view/1169](https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/1169)
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulaeman, M. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS*

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 01 - 15

## *PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA BANJAR.*

TANJUNG, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 15(01).

Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.

Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.

Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Bumi Aksara.