

ABSTRAK

Fahru Zaini. 17.31.0305. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. Pembimbing I, Hj. Farida Yulianti. Pembimbing II, Hj. Lamsah.

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

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi dari seorang pemimpin agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik. Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin”.

Metode penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja secara siltultan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel terikat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin dapat diterima.

ABSTRACT

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, Employee Performance.

Human resources play a very important role in determining the progress of a country. Even though the country has abundant natural resources, if it is not supported or supported by quality human resources, the country will not be able to progress. For the sake of establishing good employee performance, it is necessary to have motivation from a leader so that employees are motivated and work disciplined in order to achieve good results. From the above background, the authors are interested in conducting research with the title "The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. DOK and Shipping Kodja Bahari Banjarmasin Branch".

This research method is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. This study will explain the relationship between influencing and being influenced by the variables to be studied, namely the

influence of leadership variables and work environment variables on job satisfaction variables.

The results of this study indicate that Leadership Motivation and Work Discipline simultaneously on Employee Performance, so the hypothesis which states that the dependent variable is suspected to have an effect on Employee Performance at PT. DOK and Shipping of Kodja Bahari Banjarmasin Branch can be accepted.

PENDAHULUAN

PT. DOK & PERKAPALAN KODJA BAHARI (Persero) merupakan BUMN di bawah Departemen Pendayagunaan BUMN yang terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 59 tahun 1990 tanggal 13 Desember 1990 dilaksanakan penggabungan 3 Galangan Kapal Nasional (BUMN) yaitu:

1. PT. Dok & Perkapalan Tanjung Priok (Persero)
2. PT. Pelita Bahari (Persero)
3. PT. Kodja (Persero)

Ketiga perusahaan tersebut bergerak dalam bidang usaha yang sama yaitu Pembangunan Kapal Baru, Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal, Engineering sehingga memudahkan dalam proses penggabungan dan berjalan sebagaimana yang diharapkan oleh Pemerintah RI untuk menjadi galangan yang besar dan mampu bersaing dalam pasar global. Sesuai peraturan Pemerintah No. 13 tahun 1992 PT. Dok & Galangan Kapal Nusantara (Persero) bergabung ke PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero), dengan akte notaris Ny. Sulami Mustafa SH. Lokasi perusahaan di Jl. Sindang Laut No. 101, Cilincing Jakarta Utara 14110. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk membangun suatu industri galangan kapal lengkap dengan fasilitas penunjang yang mampu membangun kapal baru dan mereparasi kapal sampai dengan ukuran 150.000 ton. Pembangunan industri kapal yang besar itu adalah untuk memenuhi kebutuhan negara akan kapal-kapal sebagai suatu negara maritime. PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari dalam usahanya mempunyai unit Galangan, Cabang, dan Anak Perusahaan

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan faktor terpenting bagi instansi pemerintah demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah untuk kelangsungan hidup matinya sebuah instansi pemerintah.

Manajemen instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan baik individu maupun kelompok. Masalah rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena kinerja karyawan mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintah. Salah satu yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi oleh instansi pemerintah. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh instansi pemerintah untuk karyawan yaitu dengan memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai untuk karyawan serta memberikan pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas. Menurut Hariandja (dalam

Putra dan Andani, 2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam organisasi.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Jika di perhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.

Dampak positif akan dirasakan oleh instansi pemerintah dengan meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana karakter serta perilaku karyawan dalam instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Kinerja yang baik sangat didukung dari sikap pimpinan mereka. Menurut Handoko (dalam Putra dan Andani, 2013) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Tentu saja, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai peran untuk mengarahkan bawahan agar tujuan yang diinginkan itu tercapai, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi pemerintah jika pemimpin itu melaksanakan tugasnya dengan benar, sukses tidaknya prestasi karyawan juga dipengaruhi oleh atasannya.

Tentu saja, setiap individu harus mentaati setiap peraturan yang ada di dalam instansi pemerintah, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pemimpinnya, karena jika pemimpin mentaati peraturan yang ada dalam instansi pemerintah tentu saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpinnya. Tanpa adanya disiplin kerjayang baik, instansi pemerintah tidak akan berjalan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan oleh instansi pemerintah.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin”.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data identitas dari 50 responden karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

1.1 Jenis Kelamin

Tabel Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	39	78,0%
Perempuan	11	22,0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagai berikut: Laki-laki berjumlah 39 Orang atau sebesar 78,0% dan perempuan berjumlah 11 orang atau sebesar 22,0%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 39 orang atau sebesar 78,0%.

1.2 Usia

Tabel Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	2	4,0%
20 – 29 tahun	23	46,0%
30 – 40 tahun	20	40,0%
> 40 tahun	5	10,0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 4,0%, usia 20-29 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 46,0%, usia 30-40 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 40,0% dan usia lebih dari 40 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 10,0%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah

karyawan yang usia terbanyak adalah usia mulai dari 20-29 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 46,0%.

1.3 Pendidikan

Tabel Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	0	0 %
SMP	5	10,0%
SMA	40	80,0%
S1	5	10,0%
Total	50	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin yang mempunyai pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) tidak ada, tingkat pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) sebanyak 5 orang atau 10,0% tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 40 orang atau 80,0% sedangkan tingkat perguruan tinggi (S1) sebanyak 5 orang atau 10,0% maka diketahui tingkat pendidikan paling banyak di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin adalah tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 40 orang atau 80,0%.

2. Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner

Tabel Rentang Kategori Jawaban Responden

Rentang Nilai Rata-Rata	Kategori
1 S/D 1,7	Tidak Baik
1,8 S/D 2,5	Kurang Baik
2,6 S/D 3,3	Cukup Baik
3,4 S/D 4,1	Baik
4,2 S/D 5	Sangat Baik

2.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu - Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	X1.1	-	-	-	-	17	34,0	27	54,0	6	12,0	3,78
	X1.2	-	-	1	2,0	13	26,0	29	58,0	7	14,0	3,84
	X1.3	2	4,0	2	4,0	16	32,0	28	56,0	2	4,0	3,52
X1.2	X1.4	-	-	-	-	14	28,0	26	52,0	10	20,0	3,92
	X1.5	1	2,0	1	2,0	8	16,0	34	68,0	6	12,0	3,86
	X1.6	1	2,0	1	2,0	17	34,0	17	34,0	14	28,0	3,84
X1.3	X1.7	1	2,0			15	30,0	24	48,0	10	20,0	3,84
	X1.8	-	-	-	-	14	28,0	26	52,0	10	20,0	3,92

	X1.9	-	-	-	-	14	28,0	26	52,0	10	20,0	3,92
	X1.10	-	-	1	2,0	13	26,0	29	58,0	7	14,0	3,84
Variabel Means												3,82

Pada tabel dijelaskan bahwa dari 50 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 3,82 yang masuk dalam kategori baik,

2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu - Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	X2.1	-	-	-	-	17	34,0	27	54,0	6	12,0	3,78
X2.2	X2.2	-	-	1	2,0	13	26,0	29	58,0	7	14,0	3,84
X2.3	X2.3	2	4,0	2	4,0	16	32,0	28	56,0	2	4,0	3,52
X2.4	X2.4	-	-	-	-	14	28,0	26	52,0	10	20,0	3,92
X2.5	X2.5	1	2,0	1	2,0	8	16,0	34	68,0	6	12,0	3,86
X2.6	X2.6	-	-	1	2,0	13	26,0	28	56,0	8	16,0	3,86
X2.7	X27	-	-	-	-	14	28,0	25	50,0	11	22,0	3,94
X2.8	X2.8	-	-	-	-	8	16,0	33	66,0	9	18,0	4,02
X2.9	X2.9	-	-	-	-	11	22,0	29	58,0	10	20,0	3,98
X2.10	X2.10	-	-	2	4,0	22	44,0	15	30,0	11	22,0	3,70
Variabel Means												3,84

Pada tabel Dijelaskan bahwa dari 50 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 3,84 yang masuk dalam kategori baik.

2.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X3)

Indikator	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu - Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	X3.1	-	-	-	-	15	30,0	29	58,0	6	12,0	3,82
	X3.2	-	-	-	-	14	28,0	25	50,0	11	22,0	3,94
X3.2	X3.3	-	-	-	-	20	40,0	25	50,0	5	10,0	3,70
	X3.4	-	-	-	-	14	28,0	25	50,0	11	22,0	3,94
X3.3	X3.5	-	-	-	-	20	40,0	25	50,0	5	10,0	3,70
X3.4	X3.6	1	2,0	-	-	15	30,0	23	46,0	11	22,0	3,86
X3.5	X27	-	-	-	-	12	24,0	29	58,0	9	18,0	3,94

X3.6	X3.8	-	-	-	-	17	34,0	24	48,0	9	18,0	3,84
X3.7	X3.9	-	-	-	-	20	40,0	25	50,0	5	10,0	3,70
X3.8	X3.10	-	-	-	-	18	36,0	29	58,0	3	6,0	3,70
Variabel Means												3,81

Pada tabel dijelaskan bahwa dari 50 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variable Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 3,81 yang masuk dalam kategori baik, artinya untuk masalah kepuasan kerja tidak memiliki kendala yang cukup serius, karena mendapatkan respon yang baik dari responden terbukti dengan hampir semua responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan ke dalam kategori baik.

2.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu - Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	Y1	-	-	-	-	15	30,0	29	58,0	6	12,0	3,82
	Y2	-	-	-	-	13	26,0	29	58,0	8	16,0	3,90
Y2	Y3	-	-	-	-	15	30,0	28	56,0	7	14,0	3,84
	Y4	-	-	1	4,0	13	26,0	28	56,0	8	16,0	3,86
Y3	Y5	-	-	-	-	14	28,0	25	50,0	11	22,0	3,94
	Y6	-	-	-	-	8	16,0	33	66,0	9	18,0	4,02
	Y7	-	-	-	-	11	22,0	29	58,0	10	20,0	3,98
Y4	Y8	-	-	2	4,0	22	44,0	15	30,0	11	22,0	3,70
	Y9	-	-	1	4,0	20	40,0	21	42,0	8	16,0	3,72
	Y10	-	-	-	-	17	34,0	25	50,0	8	16,0	3,82
Variabel Means												3,86

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang sudah mengisi kuesioner menunjukkan nilai rata-rata dari variable Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,86 yang masuk dalam kategori baik, artinya untuk masalah kinerja karyawan tidak memiliki kendala yang cukup serius, karena mendapatkan respon yang baik dari responden terbukti dengan hampir semua responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan ke dalam kategori baik.

3. Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Hasil	Keterangan
1	Kepimpinan (X1)	X1.1	0,564	Valid
		X1.2	0,801	Valid
		X1.3	0,576	Valid
		X1.4	0,795	Valid
		X1.5	0,496	Valid
		X1.6	0,780	Valid

		X1.7	0,705	Valid
		X1.8	0,795	Valid
		X1.9	0,795	Valid
		X1.10	0,801	Valid
2	Motivasi (X2)	X2.1	0,473	Valid
		X2.2	0,633	Valid
		X2.3	0,533	Valid
		X2.4	0,719	Valid
		X2.5	0,582	Valid
		X2.6	0,544	Valid
		X2.7	0,733	Valid
		X2.8	0,480	Valid
		X2.9	0,615	Valid
		X2.10	0,638	Valid
3	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,351	Valid
		X3.2	0,455	Valid
		X3.3	0,823	Valid
		X3.4	0,455	Valid
		X3.5	0,823	Valid
		X3.6	0,644	Valid
		X3.7	0,632	Valid
		X3.8	0,550	Valid
		X3.9	0,823	Valid
		X3.10	0,656	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,701	Valid
		Y2	0,699	Valid
		Y3	0,791	Valid
		Y4	0,629	Valid
		Y5	0,628	Valid
		Y6	0,620	Valid
		Y7	0,753	Valid
		Y8	0,724	Valid
		Y9	0,733	Valid
		Y10	0,724	Valid

4. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (a)	Reliabilitas
1	Kepemimpinan (X1)	0,888	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,796	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,818	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,883	Reliabel

5. Uji Asumsi Klasik

5.1 Uji Normalitas Data

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97285783
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,060
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,569
Asymp. Sig. (2-tailed)		,903

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

5.2 Uji Multikoleniaritas

Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5,526	3,355		-1,647	,106		
1 Kepemimpinan	-,479	,118	-,520	-4,074	,000	,222	4,504
Motivasi	1,462	,149	1,281	9,801	,000	,212	4,716
Disiplin	,165	,073	,143	2,257	,029	,907	1,102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5.3 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5,526	3,355		-1,647	,106		
1 Kepemimpinan	-,479	,118	-,520	-4,074	,000	,222	4,504
Motivasi	1,462	,149	1,281	9,801	,000	,212	4,716
Disiplin	,165	,073	,143	2,257	,029	,907	1,102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin, maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang diberikan oleh pihak karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin sangat bagus untuk semangat kerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin, maka hipotesis diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin, maka hipotesis diterima.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel terikat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin dapat diterima.

KESIMPULAN

1. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan nilai thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.
2. Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan nilai thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.029, dikarenakan nilai thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan nilai thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Kodja Bahari Cabang Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Nanang Fattah. 1996. Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Gouzali Saydam. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta.
- Armstrong Michael & Murlis Helen (2003). Reward Management. Buk.u satu & Dua, Terjemahan Ramelan. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.