

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KALTIM DIAMOND COAL MUARA BADAQ**



Oleh :

ABIDIN FITONO

NPM.19.61201.065

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu

Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2026



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

^anitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **12 Juli 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Mempematkan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1.....	Ketua
2.	Akhmadi, SE., MM	2.....	Anggota
3.	'Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ABIDIN FITONO
NPM : 19.61201.065
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Muara Badak

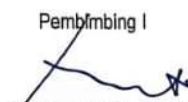
Nilai Angka/Huruf : **75,70/=B=**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK-LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK-REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II


Akhmadi, SE., MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak**

Nama Mahasiswa : **Abidin Fitono**

NPM : **19.61201.065**

Program Studi : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

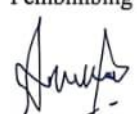
Menyetujui,

Pembimbing I,


Dr. Suyanto, SE., M.Si

NIDN : 000987701

Pembimbing II,


Akhmadi, SE., MM

NIDN : 1124108801

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widyagama Mahakam Samarinda**




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP : 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal : Rabu, 22 Juli 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 22 Juli 2026

Dosen Penguji

1. Dian Irma Aprianti, S. Ip., MM

2. Akhmadi, SE., MM

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

1.

2.

3.



HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Abidin Fitono
NPM : 19612021065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah melakukan revisi Proposal/Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak** , sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.Ip., MM	—	
2.	Akhmadi, SE, MM	- Berdasarkan hasil penelitian mengapa motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan? - Jika komitmen organisasi tidak signifikan apakah variabel tersebut tidak penting bagi perusahaan??	

3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	-Perbaiki Kesimpulan dan saran - Perbaiki Kata pengantar	
----	---------------------------------	--	---

RIWAYAT HIDUP



Abidin Fitono; nama panggilan Abi. Lahir di Blitar, pada tanggal 27 Agustus 2001, putra dari Bapak Bunaji dan. Menempuh pendidikan dasar tahun 2007 - 2013 pada SDN 021 Samarinda, melanjutkan ke MTS Darussalam Samarinda tahun 2014 - 2016, dan melanjutkan pendidikan di SMK Kesehatan Samarinda tahun 2017 – 2019. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada tahun 2019. Melaksanakan KKN di Kelurahan Bukuan tahun 2022, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Ilham Rahmatullah, S.KM., M.Ling.

(Kata-kata Motivasi/Moto) “Mimpi itu gratis, tapi untuk mewujudkannya dibutuhkan tekad yang mahal, "Plant hope, harvest dreams"(tanam harapan, panen impian). Ready to create our own history!” Salam Hormat, Abidin Fitono

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji serta syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kaltim Diamond Coal Muara Badak.”** sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Keberhasilan dalam pembuatan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan, tanpa adanya dukungan dan juga bantuan dari beberapa pihak yang telah berjasa mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih banyak yang setulus-tulusnya kepada :

1. Kepada orang tua saya yang tercinta, Bapak Bunaji, atas segala dukungan yang telah diberikan baik dalam bentuk motivasi, moril, dan juga materi kepada saya, semoga kedua orang tua saya selalu diberikan kesehatan dan keselamatan dari segala hal.
2. Bapak Prof Dr. Husaini Usman, M.pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda .
3. Bapak Dr. M. Astrid Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen FEB Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Dr. Suyanto, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing 1 serta Bapak Akhmadi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing 2 dan Seluruh Dosen pengajar yang telah memberikan pendidikan dan ilmu selama perkuliahan, dan kepada seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berkenan membantu selama masa perkuliahan.

6. Bapak Ronald Silalahi pimpinan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak dan segenap jajarannya.
7. Serta semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menyadari bahwa selama pembuatan skripsi dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 22 Juli 2026

Penulis,

ABIDIN FITONO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGUJI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI.....	iii
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Bagi Peneliti	11
1.5.2 Bagi Universitas	12
1.5.3 Bagi Peneliti Lain	12
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Dasar Teori	15
2.2.1 Unsur Manajemen SDM.....	16
2.2.2 Ruang Lingkup Manajemen SDM.....	17
2.2.3 Fungsi Manajemen SDM	18
2.3 Perilaku Organisasi.....	19
2.3.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	19
2.3.2 Hubungan Dengan Variabel	19
2.3.3 Fokus Efektivitas Organisasi	19
2.4 Kinerja Karyawan	20
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	20
2.4.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan	20
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.4.4 Tipe-tipe Kinerja Karyawan	21
2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan	22

2.5 Kepemimpinan	23
2.5.1 Definisi Kepemimpinan	23
2.5.2 Tipe-tipe Kepemimpinan	24
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	25
2.5.4 Indikator Kepemimpinan	26
2.6 Disiplin Kerja	26
2.6.1 Definisi Disiplin Kerja	26
2.6.2 Tipe-tipe Disiplin Kerja	27
2.6.3 Aspek-aspek Disiplin Kerja	28
2.6.4 Faktor-faktor Disiplin Kerja	28
2.6.5 Manfaat Disiplin Kerja	29
2.6.6 Indikator Disiplin Kerja	29
2.7 Komitmen Organisasi	30
2.7.1 Definisi Komitmen Organisasi	30
2.7.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi	30
2.7.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	31
2.7.4 Tipe-tipe Komitmen Organisasi	32
2.7.5 Indikator Komitmen Organisasi	32
2.8 Motivasi Kerja	33
2.8.1 Definisi Motivasi Kerja	33
2.8.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	33
2.8.3 Tipe-tipe Motivasi Kerja	34
2.8.4 Indikator Motivasi Kerja	34
2.9 Kerangka Konseptual	36
2.10 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	38
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
3.3 Definisi Operasional Variabel	39
3.3.1 Kepemimpinan.....	39
3.3.2 Disiplin Kerja	40
3.3.3 Komitmen Organisasi	40
3.3.4 Motivasi Kerja	40
3.3.5 Kinerja Karyawan.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1 Populasi	41
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Metode Analisis	43
3.6.1 Uji Instrumen	43
3.6.1.1 Uji Validitas	43
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	44

3.6.2 Uji Asumsi Klasik	44
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	44
3.6.2.2 Uji Multikolineritas.....	44
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.2.4 Uji Linearitas	45
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.6.3.1 Koefisien Korelasi	46
3.6.3.2 Koefisien Determinasi	47
3.7 Pengujian Hipotesis	47
3.7.1 Uji Hipotesis	47
3.7.2 Uji Parsial	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1 Visi dan Misi.....	49
4.1.2 Gambaran Objek Penelitian	49
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.2 Deskripsi Data	51
4.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Umur.....	52
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	52
4.3 Analisis Data.....	53
4.3.1 Rekapitulasi Kuesioner	53
4.3.2 Hasil Uji Instrumen.....	56
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.3.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.3.5 Hasil Uji Hipotesis.....	66
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.4.1 Kepemimpinan.....	69
4.4.2 Displin Kerja.....	70
4.4.3 Komitmen Organisasi	70
4.4.4 Motivasi Kerja	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kepemimpinan PT Kaltim Diamond Coal	3
Tabel 1.2 Data Displin Kerja PT Kaltim Diamond Coal	4
Tabel 1.3 Data Komitmen Organisasi PT kaltim Diamond Coal.....	7
Tabel 1.4 Data Motivasi Kerja Karyawan PT Kaltim Diamond Coal	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	52
Tabel 4.4 Rekapitulasi Kepemimpinan	54
Tabel 4.5 Rekapitulasi Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.6 Rekapitulasi Komitmen Organisasi	55
Tabel 4.7 Rekapitulasi Motivasi Kerja	55
Tabel 4.8 Rekapitulasi Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.9 Uji Validitas	56
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.12 Uji Multikolineritas.....	60
Tabel 4.13 Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.14 Linearitas.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Lokasi PT Kaltim Diamond Coal	50
Gambar 4.2 Pengisian Kuesioner PT Kaltim Diamond Coal	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	80
Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi	81
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	94
Lampiran 5 Tabel r Hitung	105

ABSTRAK

Abidin Fitono; Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak. Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Akhmadi, SE., MM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,43,6 menunjukkan bahwa 43,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen, sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,753 > 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, komitmen organisasi meskipun berpengaruh positif, nilai signifikansinya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan keempat faktor tersebut sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal pada PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, Karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak (KDC) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara yang beroperasi terutama di wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah. Didirikan pada tahun 2009 PT KDC berfokus sebagai kontraktor pertambangan batubara yang menyediakan jasa pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batubara, pengangkutan, serta reklamasi dan rehabilitasi lahan pascatambang. Dalam menjalankan operasionalnya PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak mengedepankan prinsip keselamatan kerja dan kelestarian lingkungan dengan dukungan teknologi modern dan peralatan berat dari berbagai merek ternama. Dengan lebih dari 1000 karyawan profesional, PT KDC terus berupaya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan untuk menjadi kontraktor pertambangan lokal yang berstandar global serta memberikan solusi menyeluruh bagi mitra bisnisnya.

Dalam dunia pertambangan yang sangat kompetitif ini, tidak hanya kemampuan teknis yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan, tetapi juga kualitas sumber daya manusianya. Karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak merupakan aset penting yang berperan langsung dalam pencapaian target operasional perusahaan. Oleh karena itu manajemen yang efektif terkait aspek kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja menjadi sangat vital dalam meningkatkan kinerja individu dan kolektif di perusahaan ini.

Dilingkungan operasional tambang, kepemimpinan menjadi kompas pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan teladan akan mempengaruhi mentalitas pekerja di lapangan. Hal ini berbanding lurus dengan disiplin kerja. Di sektor tambang, disiplin kerja bukan hanya soal absensi, melainkan kepatuhan terhadap SOP dan aturan keselamatan kerja (K3). Pelanggaran kecil dalam disiplin dapat berdampak fatal bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif dilingkungan pertambangan akan mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya dan tingkat kepatuhan terhadap standar operasional yang ketat. Kepemimpinan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak menekankan pada interaksi langsung dengan karyawan seperti kegiatan rutin untuk memastikan standar terjaga di area perusahaan.

Kinerja yang berkelanjutan tidak hanya didorong oleh instruksi, tetapi juga dari dalam diri karyawan melalui komitmen organisasi. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak akan bekerja lebih keras demi kemajuan perusahaan ini. Hal ini diperkuat oleh motivasi kerja. Mengingat lokasi kerja di muara badak yang jauh dari pusat kota dan lingkungan kerja yang keras, motivasi baik finansial maupun non finansial menjadi bahan bakar utama bagi karyawan untuk tetap berdedikasi tinggi.

Berdasarkan pengamatan awal di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak, masih ditemukan beberapa fluktuasi dalam pencapaian target produksi dan adanya indikasi ketidakkonsistenan tingkat kedisiplinan pada beberapa lini operasional. Adanya perbedaan gaya kepemimpinan di tingkat supervisor juga diduga memengaruhi naik-turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk meneliti sejauh mana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi. Penulis merasa perlu melakukan penelitian mendalam dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak."**

Berdasarkan hasil observasi di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak, ditemukan bahwa kepemimpinan telah memiliki penguasaan kerja yang baik, namun masih terdapat kendala dalam evaluasi personal yang dapat mempengaruhi

efektivitas pengarahan terhadap peningkatan kerja karyawan PT kaltim Diamond Coal muara badak. .

1.1 Tabel Kepemimpinan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak

No	Bentuk Kepemimpinan	Keterangan
1.	<i>Safety – Driven Leardeship</i>	Pemimpin di setiap level dari direktur hingga <i>Group Leader</i> terlibat langsung dalam kegiatan seperti <i>safety talk</i> atau inspeksi lapangan rutin. Keputusan operasional tidak bisa lepas dari parameter K3 (Kesehatan,Keselamatan Kerja), Dimana pemimpin memiliki wewenang penuh untuk menghentikan operasional jika ditemukan resiko bahaya pada PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
2.	Struktual- Formal	Kepemimpinan dibagi kedalam hierarki yang jelas, mulai dari <i>superintendent,supervisor</i> , hingga <i>group leader (forman)</i> . Setiap level memiliki rentang kendali yang spesifik terhadap operator dan mekanik guna memastikan target kerja tercapai sesuai intruksi kerja (SOP) di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
3.	Partisipatif- Adaptif	Pemimpin cenderung mendengarkan masukan dari tim lapangan (mekanik/operator) mengenai kondisi alat berat atau perubahan medan tambang. Gaya ini penting agar keputusan yang diambil dari kantor pusat atau <i>head office</i> tetap relevan dengan kondisi di <i>site</i> PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

4. Hubungan Masyarakat	Fokus kepemimpinan mencakup aspek kesejahteraan masyarakat sekitar tambang melalui program pendidikan dan sosial. Ini menunjukkan adanya peran pemimpin sebagai mediator antara kepentingan bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
------------------------	---

Data Pimpinan Operasional PT Kaltim Diamond coal Muara Badak :	1. <i>Project/ Site Manager.</i>
	2. <i>Superintendent.</i>
	3. <i>Supervisor.</i>
	4. <i>Group Leader (Foreman).</i>

Sumber : PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Disiplin kerja menjadi harga mati dalam menjaga kelancaran dan keselamatan proses pertambangan yang berisiko tinggi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak berkontribusi positif tinggi karyawan wajib peraturan perusahaan ketetapan waktu dalam shift kerja dalam pencapaian target .

Pada observasi ini terdapat sebagian karyawan masih ditemukan terlambat masuk, kurang konsisten penggunaan APD (alat pelindung diri), prosedur kerja (SOP) juga belum optimal dalam kepatuhan terhadap standar K3 di PT Kaltim Diamond Coal.

1.2 Tabel Disiplin Kerja PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak

No	Bentuk Disiplin	Keterangan
1.	Waktu dan Kehadiran	Karyawan wajib melakukan absensi tepat waktu sebelum memulai shift. Keterlambatan dapat mengganggu proses serah terima (<i>handcover</i>)

	pekerjaan antar kru. Pelanggaran terhadap jam kerja biasanya dikenakan sanksi mulai dari teguran lisan hingga surat peringatan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
2. Alat Pelindung Diri (APD)	Seluruh personel yang memasuki area tambang wajib menggunakan APD lengkap sesuai standar <i>safety</i> mencakup helm proyek, sepatu <i>safety</i> , rompi reflector, dan kaca mata pelindung. Melanggar aturan ini sering dianggap sebagai pelanggaran serius karena membahayakan nyawa di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
3. Prosedur Kerja (SOP)	Perusahaan memiliki Prosedur pengukuran dan pemantauan kinerja K3 yang memastikan setiap tindakan karyawan sesuai dengan langkah langkah sistematis untuk meminimalkan resiko kecelakaan kerja atau kerusakan alat di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
4. Perilaku Dan Etika Kerja	Karyawan dilarang keras mengonsumsi alkohol atau obat-obatan terlarang di lingkungan kerja. Selain itu, pimpinan di <i>site</i> menekankan pentingnya menjaga hubungan harmonis dengan masyarakat sekitar melalui program pengembangan komunitas <i>Community Development –KDC</i> .

Data Disiplin Kerja PT Kaltim Diamond Coal Muara badak:	1. <i>Fingerprint</i>/Absensi : Terbagi menjadi 2 shift (siang dan malam) dengan durasi 12 jam (termasuk istirahat). Roster kerja 6:2 (6 minggu kerja, 2 minggu libur). Berdasarkan wawancara awal dengan <i>supervisor</i> di perusahaan, masih ditemukan rata- rata keterlambatan sekitar 5-10 % dari total karyawan di shift malam, yang berdampak pada tertundanya pergantian shift kerja. 2. APD : helm proyek, sepatu <i>safety</i>, rompi reflector, dan kacamata pelindung. 3. (SOP) dan K3 : Pengawasan langsung oleh <i>Group Leader</i>. 4. Etika dan aturan : <i>code of conduct</i> perusahaan.
---	--

Sumber : PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Komitmen organisasi menunjukkan kesetiaan dan loyalitas karyawan yang akan berdampak pada rendahnya tingkat pergantian tenaga kerja dan konsistensi pencapaian kinerja di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak. Peran manusia sangat penting dalam menjembatani kebijakan manajemen dengan kebutuhan karyawan agar tercipta komitmen organisasi yang kuat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan komitmen organisasi tercermin dalam dedikasi karyawan terhadap tujuan terutama mencapai target kerja dengan standar keselamatan yang tinggi di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

1.3 Tabel Komitmen Organisasi PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak

No	Bentuk Komitmen Organisasi	Keterangan
1.	Keterikatan Emosional	Terlihat dari loyalitas karyawan yang bersedia bekerja di area tambang yang jauh dari pemukiman dalam waktu lama. Adanya kegiatan bersama seperti hari keluarga atau perayaan hari besar di <i>site</i> memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
2.	Pertimbangan Ekonomi	Hal ini didorong oleh sistem pengupahan yang kompetitif, tunjangan lapangan, fasilitas mess, serta jaminan kesehatan. Karyawan menyadari bahwa meninggalkan perusahaan berdampak finansial yang signifikan, sehingga mereka menjaga performa kerja sesuai standar PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
3.	Kewajiban Moral	Tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap kode etik perusahaan tanpa perlu pengawasan ketat setiap saat. Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk menjaga nama baik di mata mitra bisnis (seperti pemilik lahan) dan masyarakat sekitar Muara Badak.
4.	Keselamatan Operasional	Sesuai dengan kebijakan perusahaan, setiap karyawan berkomitmen untuk melaporkan kondisi tidak aman dan tindakan tidak aman. Ini menunjukkan komitmen organisasi di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak berorientasi pada keberlangsungan usaha melalui "Nol kecelakaan.

Data	Komitmen	Organisasi	Organisasi Perusahaan : PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak memiliki misi untuk memberikan solusi menyeluruh untuk kepuasan mitra bisnis, yang menuntut komitmen tinggi dari setiap elemen organisasi.
PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak :			Organisasi Masyarakat : Komitmen Organisasi melalui program <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) di Muara Badak, yang menunjukkan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sosial.

Sumber : PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong internal yang membuat karyawan senantiasa bersemangat untuk berkontribusi secara optimal motivasi yang kuat di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak dengan tingkat kinerja karyawan yang merasa dihargai dan memiliki fasilitas pendukung yang memadai cenderung memiliki dedikasi tinggi.

Berdasarkan observasi motivasi kerja masih di dominasi faktor eksternal. Kurangnya penghargaan non- materi dapat mengurangi dorongan intrinsik karyawan dalam jangka panjang pada PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

1.4 Tabel Motivasi Kerja PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak

No	Bentuk Motivasi Kerja	Keterangan
1.	Kompensasi dan Fasilitas	Di site Muara Badak, PT Kaltim Diamond Coal memberikan sistem pengupahan yang kompetitif, termasuk tunjangan lapangan, uang lembur dan bonus pencapaian target. Fasilitas pendukung seperti mess yang layak, konsumsi bergizi, dan sarana transportasi antar- jemput karyawan menjadi faktor motivasi

		penting agar karyawan tetap fokus bekerja meski jauh dari keluarga.
2.	Keselamatan (k3)	Perusahaan menerapkan standar keselamatan yang sangat ketat sesuai prinsip Nol kecelakaan. Karyawan merasa termotivasi karena perusahaan menyediakan APD berkualitas dan prosedur kerja (SOP) yang menjamin nyawa mereka terlindungi. Kepastian bahwa " pergi sehat, pulang selamat" menjadi ketenangan batin yang memacu produktivitas.
3.	<i>Self – Actualization</i> (Pengembangan karier)	PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak sering memberikan pelatihan internal atau sertifikasi kompetensi. Karyawan termotivasi untuk bekerja disiplin agar bisa dipromosikan dari <i>Operator</i> menjadi <i>Group Leader</i> atau <i>Helper</i> menjadi Mekanik ahli.
4.	<i>Teamwork</i>	Karena tinggal dan bekerja bersama dalam waktu lama di area, hubungan antar karyawan menjadi sangat solid. Motivasi muncul dari rasa tidak ingin mengecewakan rekan satu tim. Kegiatan seperti <i>Safety Talk</i> pagi hari bukan sekedar seremoni tapi momen membangun semangat bersama sebelum turun ke pit tambang PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
Data	Motivasi Kerja PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak:	Finansial: Gaji tepat waktu dan bonus. Penghargaan : Pujian atasan dan karyawan terbaik. Kebutuhan sosial : Makan bersama di <i>canteen</i> dan olahraga.

Prinsip manajemen yang sering ditunjukkan oleh Direktur H. Rahmad Rahimi saat turun ke lapangan menjadi *booster* motivasi moral yang besar bagi karyawan level bawah karena merasa diperhatikan oleh pucuk pimpinan.

Sumber : PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Namun demikian dalam praktiknya masih ditemukan kendala-kendala seperti fluktuasi motivasi tantangan dalam membangun kedisiplinan yang konsisten, serta perbedaan tingkat komitmen di antara para karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian yang secara mendalam mengkaji bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak sehingga pihak manajemen dapat merumuskan kebijakan atau strategi pengelolaan sumber daya manusia secara tepat sasaran.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas maka penulis membatasi penelitiannya hanya pada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak dan objek yang akan diteliti oleh peneliti hanya berada di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak sebagai objek dalam penelitian ini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak?
2. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak?

3. Apakah komitmen organisasi karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak berperan dalam meningkatkan kinerja Karyawan?
4. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak?
5. Bagaimanakah kombinasi kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara serentak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan dalam penelitian ini yang akan dijadikan sebagai acuan kedepannya adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui apakah dalam kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- 2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja Karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- 3) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- 4) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- 5) Untuk mengetahui seperti apakah kombinasi kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara serentak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana permasalahan yang terjadi yang mengenai ruang lingkup Sumber Daya Manusia (SDM) dimana setiap permasalahan sering terjadi dalam lingkungan kerja terkhusus untuk menambah pengetahuan bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

1.5.2 Bagi Universitas

Memperoleh umpan balik dari hasil penelitian penulis dengan dinamika perusahaan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak. Sehingga universitas dan perusahaan memiliki korelasi yang kedepannya dapat saling menguntungkan dengan memperluas jangkauan penelitian bagi mahasiswa.

1.5.3 Bagi peneliti lain

Dengan adanya penelitian terdahulu pada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak, diharapkan dapat membantu para peneliti baik untuk bertujuan mencari objek maupun studi kasus baru dan menyelesaikan tugas mahasiswa yang telah mencapai semester akhir untuk mendapatkan gelar sarjana. Dan juga dapat dijadikan sebagai ide dalam mengerjakan tugas akhir.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dimaksud adalah sebuah gambaran penulisan secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Isi dari pada bab ini memuat teori-teori yang telah diuraikan secara jelas dan rinci oleh peneliti serta pernyataan-pernyataan yang sistematis. Yang berisi tentang hasil dari, penelitian terdahulu, kepemimpinan, disiplin, komitmen, motivasi, kinerja, model konseptual, dan hipotesis atau pernyataan sementara dari hasil penelitian penulis.

BAB III**: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini diterangkan dari hasil penelitian tentang metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis dari penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah acuan yang membantu penulis untuk mengerjakan penelitiannya. Sehingga penulis memiliki banyak teori yang akan digunakan untuk kajian penelitian yang sedang dikerjakan oleh penulis. Namun hanya sebagian penelitian yang diambil sebagai ide dalam memperbanyak bahan materi pada penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu terkait dengan penelitian penulis:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun Judul	Variabel	Perbedaan	Persamaan
1.	Nusa (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Geomed Indonesia.	Kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y).	Penelitian jumlah respondent dan variabel bebas.	Analisis yang sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.
2.	Riski (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis yang sama-sama meneliti Pengaruh kepemimpinan	Penelitian jumlah respondent dan variabel bebas.

	karyawan pada PT Bukit Asam (Pesero) Tbk.		, disiplin kerja dan motivasi.	
3.	Hidayat (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kalimantan Prima Persada (KPP).	Komitmen Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis yang sama-sama meneliti komitmen organisasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian jumlah respondent dan variabel bebas.
4.	Aprillia (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buyung Putra pangan ogab Ilir Sumetra Selatan.	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja(X2) Komitmen organisasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis yang sama-sama meneliti kepemimpinan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian jumlah respondent dan variabel bebas.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting di dalam mendukung berjalan lancarnya suatu perusahaan sehingga dapat bertahan menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu

manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para karyawan akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilakukan dengan profesional. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya.

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G (1986), "bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara karyawan, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para karyawan mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya" (hal. 6).

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2017), "dalam bukunya mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat" (hal. 10).

2.2.2 Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas tiga bagian antara lain.

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3) Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Menurut Frech dan Raven (seperti dikutip dalam Hasibuan, 2016) Faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut:

- a. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan memperoleh kepuasan kerja.
- b. Orang-orang yang bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan.
- c. Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

2.2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut.

1) Pelatihan Pra Tugas

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2) Pelatihan Dalam Tugas

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Pelatihan Purna/Pasca Tugas

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi keterampilan.

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

7) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

2.3 Perilaku Organisasi

2.3.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi (hal. 11).

2.3.2 Hubungan dengan Variabel Penelitian

Perilaku organisasi mengkaji manusia pada tiga tingkatan analisis: individu kelompok, dan sistem organisasi. Judul penelitian ini mencakup seluruh tingkatan tersebut yang diintegrasikan untuk memengaruhi luaran (*output*) berupa kinerja karyawan.

1) Tingkat individu

Diwakili oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang melekat pada personalitas tiap karyawan.

2) Tingkat kelompok

Diwakili oleh variabel kepemimpinan, karena proses memimpin selalu melibatkan interaksi antara atasan dan kelompok bawahan.

3) Tingkat Sistem Organisasi

Diwakili oleh variabel komitmen organisasi, yaitu bagaimana kedekatan psikologis individu terhadap arah dan tujuan perusahaan secara menyeluruh.

2.3.3 Fokus Efektivitas Organisasi

Tujuan akhir dari pengelolaan perilaku organisasi dalam penelitian ini adalah menciptakan *output* perilaku yang positif, yang ditunjukkan melalui maksimalnya tingkat Kinerja Karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang dicapainya selama melakukan tugasnya dengan baik, dalam melakukan tanggung jawab tersebut karyawan harus bisa menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang baik, dengan hasil kinerja yang baik akan memudahkan untuk mencapai tujuan suatu karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Sedangkan menurut Sandy kinerja (2015), "adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya" (Sastrohadiwiryono, 2015, hal. 54).

Menurut Moehariono (2012), "kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi" (hal. 62).

Sedangkan kinerja menurut Suwanto dan Donni (2013), "adalah unjuk kerja. kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja" (hal. 45).

2.4.2 Aspek-aspek Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), "kinerja karyawan dapat diukur melalui aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, inisiatif dan kreativitas, serta disiplin kerja" (hal. 67).

1) Kualitas Kerja

- a) Tingkat ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
- b) Menilai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan ekspektasi organisasi.

2) Kuantitas Kerja

- a) Jumlah keluaran atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b) Fokus pada produktivitas dan pencapaian target kerja.

3) Ketepatan Waktu

- a) Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4) Efisiensi

- a) Penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.
- b) Menilai kemampuan karyawan bekerja dengan cepat, hemat, dan efektif.

2.4.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

1) Faktor kemampuan

- a) Kemampuan potensial tingkat kecerdasan yang dimiliki individu.
- b) Kemampuan realita pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai bidang pekerjaannya.

2) Faktor motivasi

- a) Sikap karyawan terhadap situasi kerja
- b) Kondisi kerja yang mendorong semangat dan tanggung jawab

2.4.4 Tipe-tipe Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Kinerja Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara perorangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta usaha yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.

2) Kinerja Kelompok

Kinerja kelompok adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok karyawan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini

dipengaruhi oleh kerja sama tim, koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas dalam kelompok (hal. 67).

2.4.5 Indikator Kinerja karyawan

- 1) Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan meliputi:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Tanggung jawab (hal. 67).
- 2) Menurut Sastrohadiwiryo (2015), indikator kinerja meliputi:
 - a. Kecakapan
 - b. Pengalaman
 - c. Kesungguhan
 - d. Waktu (hal.54).
- 3) Menurut Moeheriono (2012), indikator kinerja meliputi:
 - a. Pencapaian sasaran
 - b. Efektivitas
 - c. Efisiensi
 - d. Kontribusi terhadap tujuan organisasi (hal. 62).
- 4) Menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2013), indikator kinerja meliputi:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Pelaksanaan tugas
 - c. Hasil kerja
 - d. Perilaku kerja (hal. 45).

Dari beberapa pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil suatu pekerjaan yang diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab sebagai karyawan dan bisa membantu untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

2.5 Kepemimpinan

2.5.1 Definisi Kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Padahal semestinya pemimpin merupakan sosok yang menjadi teladan panutan bagi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan sebuah proses seseorang dalam memimpin bawahannya untuk mencapai visi, misi, dan tugas untuk membawa organisasi menjadi lebih maju. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri pemimpin yang mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian lain tentang kepemimpinan "menyatakan bahwa kepemimpinan yang ada di organisasi memiliki peran yang sangat besar ketika membangun hubungan antar individu dan membentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi" (Baharun, 2017, hal. 1).

Kepemimpinan adalah "sebuah kemampuan dari seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yaitu orang yang dipimpin atau anggota-anggotanya sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana yang telah di kehendaki oleh seseorang yang memimpin tersebut" (Nurhalim, 2023, hal. 207).

Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai sebuah kekuatan yang dapat menggerakkan orang serta mempengaruhi orang. Dalam hal ini kepemimpinan menjadi sebuah alat sarana atau proses untuk mempengaruhi orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti kemauan pemimpin, "disini dikemukakan dengan adanya jiwa kepemimpinan yang matang dalam diri seorang pemimpin agar mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang dikerjakannya" (Sahadi, 2020, hal. 73).

Berbagai konsep serta definisi kepemimpinan yang berbeda dengan banyaknya orang yang dapat mendefinisikannya. Oleh karena itu, untuk mempermudah pemahaman makna kepemimpinan maka akan diambil satu definisi yang sekiranya mampu menjadi landasan dalam membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah proses seseorang dalam memimpin serta mempengaruhi seseorang antara pemimpin dengan bawahan untuk mencapai sebuah tujuan bersama.

2.5.2 Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya "bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya sebagaimana mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian yaitu" (Terry, 2010, hal. 132).

1) Tipe kepemimpinan pribadi

Dalam sistem kepemimpinan ini segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.

2) Tipe kepemimpinan non pribadi

Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan

3) Tipe kepemimpinan otoriter

Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Dia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4) Tipe kepemimpinan demokratis

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

5) Tipe kepemimpinan paternalistik

Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

6) Tipe kepemimpinan menurut bakat

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Pendapat menjelaskan "Bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari"(Mutamimah, 2001, hal. 3).

1) Kharismatik/Pengaruh Terhadap Individu

Pemimpin tersebut mempunyai kekuatan dan pengaruh. Karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan menyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.

2) Motivasi Inspiratif

Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

3) Stimulasi Intelektual

Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat

kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

4) Konsiderasi Individual

Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual seperti kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

2.5.4 Indikator Kepemimpinan

1) Menurut Nurhalim (2023), indikator kepemimpinan meliputi:

- a. Kemampuan mempengaruhi orang lain
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan sesuai tujuan
- c. Kekuatan untuk menggerakkan dan memotivasi anggota
- d. Kejelasan visi atau arahan dari pemimpin (hal. 207).

2) Menurut Sahadi (2020), indikator kepemimpinan meliputi:

- a. Jiwa kepemimpinan yang matang
- b. Rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas dan amanah
- c. Kemampuan mempengaruhi orang lain secara sukarela
- d. Kemampuan membimbing dan mengarahkan aktivitas bawahan (hal. 73).

2.6 Disiplin Kerja

2.6.1 Definisi Disiplin kerja

Disiplin kerja yang baik akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003), "disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan

tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya" (hal.291).

Menurut A.S. Moenir (2008), "disiplin kerja adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik organisasi formal maupun nonformal yang telah disepakati bersama dengan penuh kesadaran sehingga timbul kewajiban dan hak yang harus ditaati" (hal. 89).

Berdasarkan permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan mengenai ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan sikap serta perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2.6.2 Tipe-tipe Disiplin Kerja

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Cara preventif dimaksudkan agar dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan sesuatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi secara bertahap kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berulang. Biasanya dimulai dari:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Penangguhan hingga pemutusan hubungan kerja jika pelanggaran terjadi

2.6.3 Aspek-aspek Displin kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002), "dalam buku Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, terdapat beberapa aspek disiplin kerja" (hal. 301). yaitu:

- 1) Kehadiran karyawan diharapkan memiliki tingkat kehadiran yang baik, datang tepat waktu, dan tidak sering absen tanpa alasan yang jelas.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja karyawan harus mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan harus berhati-hati dan teliti dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan atau kerugian bagi organisasi.
- 5) Bekerja secara etis karyawan harus bekerja dengan perilaku yang baik, jujur, serta menghormati norma dan etika kerja yang berlaku.

2.6.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Displin kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002), "faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mencakup beberapa hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan karyawan taat dan produktif dalam menjalankan tugasnya" (hal. 301).

- 1) Adanya peraturan atau tata tertib perusahaan peraturan yang jelas memberikan batasan tingkah laku dan standar disiplin yang harus dipatuhi karyawan.
- 2) Adanya tindakan korektif atau hukuman bagi pelanggaran tata tertib sanksi yang tegas membuat karyawan lebih berhati-hati dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Adanya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan karyawan yang merasakan tanggung jawab lebih besar cenderung bersikap disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Tujuan kerja yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan Tujuan yang dirumuskan dengan jelas dan realistis dapat memotivasi karyawan untuk bekerja disiplin mencapai target.
- 5) Teladan pimpinan yang menjadi contoh baik dalam kedisiplinan akan mendorong bawahannya untuk mengikuti perilaku yang sama.

2.6.5 Manfaat Disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002), "manfaat adanya disiplin kerja bagi karyawan-karyawan" (hal. 291). antara lain sebagai berikut:

- 1) Agar karyawan menaati peraturan dan kebijakan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan sesuai bidang pekerjaannya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana serta prasarana organisasi dengan baik, sehingga fasilitas perusahaan tetap terjaga.
- 4) Karyawan dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma yang berlaku dalam organisasi.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.6.6 Indikator Disiplin kerja

- 1) Menurut Sastrohadiwiryono (2003), "indikator disiplin kerja" (hal. 291). meliputi :
 - a. Menghormati peraturan yang berlaku
 - b. Menghargai aturan dan ketentuan organisasi
 - c. Patuh dan taat dalam melaksanakan tugas
 - d. Bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang
- 2) Menurut A.S. Moenir (2008), "indikator disiplin kerja" (hal. 89). Meliputi:
 - a. Ketaatan yang impersonal dan objektif
 - b. Keharmonisan dan kewajaran dalam kehidupan kelompok atau organisasi
 - c. Kesadaran dalam menjalankan hak dan kewajiban yang disepakati
 - d. Pelaksanaan aturan tanpa pamrih atau kepentingan pribadi

2.7 Komitmen Organisasi

2.7.1 Definisi Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi atau sikap. Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keadaan psikologis yang mengidentifikasi organisasi dan berbagai hal yang mempengaruhi organisasi dan perilaku. Menurut Howard J. Klein (2018), "ketika terdapat tingkat komitmen individu yang tinggi terhadap suatu organisasi fenomena tersebut mengarah pada hasil yang baik bagi individu dan organisasi, seperti perilaku yang lebih produktif, perputaran karyawan yang lebih rendah dan retensi karyawan yang lebih tinggi" (hal. 182).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dirinya mengenai tujuan organisasi, nilai-nilai aturan serta mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Konsep mengenai komitmen pada intinya mengarahkan seseorang untuk mengkategorikan perbedaan-perbedaan individu dalam masalah nilai dan motif secara sederhana.

2.7.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Gibson dalam Supriyanto (2013), "komitmen organisasi mempunyai tiga aspek utama" (hal. 245). yaitu antara lain:

1) Aspek Identifikasi

Identifikasi yaitu penerimaan tujuan organisasi yang dipercaya oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Dengan adanya hal tersebut akan menciptakan suasana yang saling mendukung antara karyawan dengan organisasi. Identifikasi ini dapat diwujudkan melalui bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, menyetujui kebijakan organisasi, memodifikasi tujuan organisasi.

2) Aspek Keterlibatan

Keterlibatan yaitu sejauh mana usaha karyawan dalam menerima dan melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Salah satu untuk memancing keterlibatan atau partisipasi karyawan yaitu dengan memberikan mereka kesempatan dalam pembuatan keputusan yang akan memberikan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang diputuskan merupakan keputusan bersama. Selain itu karyawan juga bukan hanya melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan tetapi mereka selalu berusaha untuk melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

3) Aspek Loyalitas

Loyalitas adalah sebuah keterikatan antara karyawan dengan organisasi serta keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi bila perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadi dan tidak mengharapkan imbalan apapun.

2.7.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi

Menurut Howard J. Klein (2018), "komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menentukan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut" (hal. 25).

1. Kepuasan kerja tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya mendorong keterikatan dan loyalitas.
2. Dukungan organisasi persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan dan penghargaan meningkatkan komitmen.
3. Budaya nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan nilai pribadi karyawan meningkatkan identifikasi dan keterikatan.
4. Keadilan organisasi persepsi keadilan dalam pembagian tugas, penghargaan, dan perlakuan mempengaruhi loyalitas.
5. Karakteristik pekerjaan dan pengalaman tanggung jawab, serta pengalaman kerja yang positif memengaruhi keterikatan individu.

2.7.4 Tipe-tipe Komitmen organisasi

Menurut Howard J. Klein (2018), "komitmen organisasi dipahami sebagai ikatan psikologis yang mengikat individu dengan suatu target misalnya organisasi yang membuat seseorang bersedia tetap terlibat dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi" (hal. 25).

1) Komitmen Afektif

Komitmen yang muncul karena perasaan emosional dan keterikatan terhadap organisasi. Karyawan tetap bertahan dalam organisasi karena mereka ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2) Komitmen Kontinuan

Komitmen yang muncul karena pertimbangan biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan bertahan karena mereka merasa membutuhkan organisasi tersebut, misalnya karena gaji, fasilitas, atau sulit mendapatkan pekerjaan lain.

3) Komitmen Normatif

Komitmen yang muncul karena perasaan kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan bertahan karena merasa seharusnya atau wajib setia terhadap organisasi.

2.7.5 Indikator Komitmen organisasi

1) Menurut Howard J. Klein (2018), "indikator komitmen organisasi" (hal. 25). meliputi:

- a. Pola perilaku karyawan dalam organisasi
- b. Niat atau kesediaan berperilaku sesuai nilai organisasi
- c. Kekuatan motivasi atau sikap terhadap organisasi
- d. Tingkat keterikatan psikologis dengan pekerjaan dan organisasi
- e. Internal karakteristik dan nilai-nilai organisasi

2) Menurut Supriyanto (2013), "indikator komitmen organisasi" (hal. 245). dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

- a) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan tidak mudah meninggalkan organisasi.

- b) Kesediaan berusaha keras demi kepentingan organisasi karyawan bersedia memberikan usaha terbaik dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi karyawan menerima, memahami, dan mendukung nilai-nilai serta tujuan yang dimiliki organisasi.
- d) Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi karyawan merasa bangga dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2.8 Motivasi Kerja

2.8.1 Definisi Motivasi kerja

Motivasi adalah sikap atau dorongan dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins (2002), "motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha yang besar guna mencapai tujuan organisasi yang bergantung pada kemampuan usaha itu untuk memenuhi kebutuhan individu" (hal. 55). Sedangkan menurut Gibson et.al (2012), "motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku" (hal. 126). Motivasi adalah "proses yang dimulai dengan definisi secara fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif" (Luthans, 2011, hal. 157). Dari pendapat dapat disimpulkan "bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya" (Supriyanto & Ekowati, 2019, hal. 52).

2.8.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi kerja

Menurut Luthans (2011), "motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek penting yang menjadi dasar pemahaman tentang bagaimana dan mengapa seseorang terdorong untuk bekerja" (hal. 162).

1) Kebutuhan Individu

Motivasi dimulai dari kebutuhan individu, baik kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Karyawan termotivasi untuk bekerja agar kebutuhan ini terpenuhi.

2) Tujuan atau Sasaran

Penetapan tujuan yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja. Tujuan memberikan arah dan standar pencapaian bagi karyawan.

3) Penghargaan dan Insentif

Pemberian penghargaan finansial maupun non-finansial (pengakuan, promosi, pujian) dapat meningkatkan motivasi.

4) Kepemimpinan dan Dukungan

Atasan Gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi, memberikan arahan jelas, dan mendukung karyawan meningkatkan motivasi intrinsik.

5) Karakteristik Pekerjaan

Faktor pekerjaan, seperti tingkat tantangan, tanggung jawab, variasi tugas, dan otonomi, mempengaruhi motivasi.

2.8.3 Tipe-tipe Motivasi kerja

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018), "ada dua jenis motivasi" (hal. 65). yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif berarti bahwa manajer memotivasi karyawan mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik. Dengan adanya motivasi tersebut maka semangat kerja karyawan juga meningkat.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif berarti bahwa manajer memotivasi karyawan mereka dengan standar yang akan dikenakan sanksi. Dengan motivasi seperti ini, semangat kerja karyawan akan meningkat dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, namun akan berdampak negatif dalam jangka panjang.

2.8.4 Indikator Motivasi Kerja

1) Menurut Stephen P. Robbins (2002), "indikator motivasi" (hal. 55).

Meliputi:

- a. Kemauan mengarahkan usaha
- b. Intensitas usaha

- c. Arah perilaku menuju tujuan
 - d. Pemenuhan kebutuhan individu
- 2) Menurut James L. Gibson et al. (2012), "indikator motivasi" (hal. 126). meliputi:
- a. Kekuatan dalam diri individu
 - b. Dorongan untuk bertindak
 - c. Pengarahan perilaku
 - d. Ketekunan dalam mencapai tujuan
- 3) Menurut Fred Luthans (2011), "indikator motivasi" (hal. 157). meliputi:
- a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan psikologis
 - c. Dorongan berperilaku
 - d. Pencapaian tujuan atau insentif
- 4) Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019), "indikator motivasi" (hal. 52). meliputi:
- a. Usaha individu
 - b. Keinginan untuk berkembang
 - c. Pemenuhan kebutuhan
 - d. Pencapaian tujuan

Adapun ide yang ingin dilontarkan oleh Abraham Maslow bahwa kebutuhan manusia yang beraneka ragam dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok menurut urutan kepentingannya yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
Yaitu kebutuhan untuk menunjang hidup. Seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, transportasi, dll. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini memicu seseorang untuk bekerja dengan lebih giat.
- 2) Kebutuhan Akan Rasa Aman
Yaitu kebutuhan berupa rasa aman fisik, perlindungan, ketergantungan serta kebebasan dari ancaman kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan Sosial
Yaitu kebutuhan yang wajib dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama

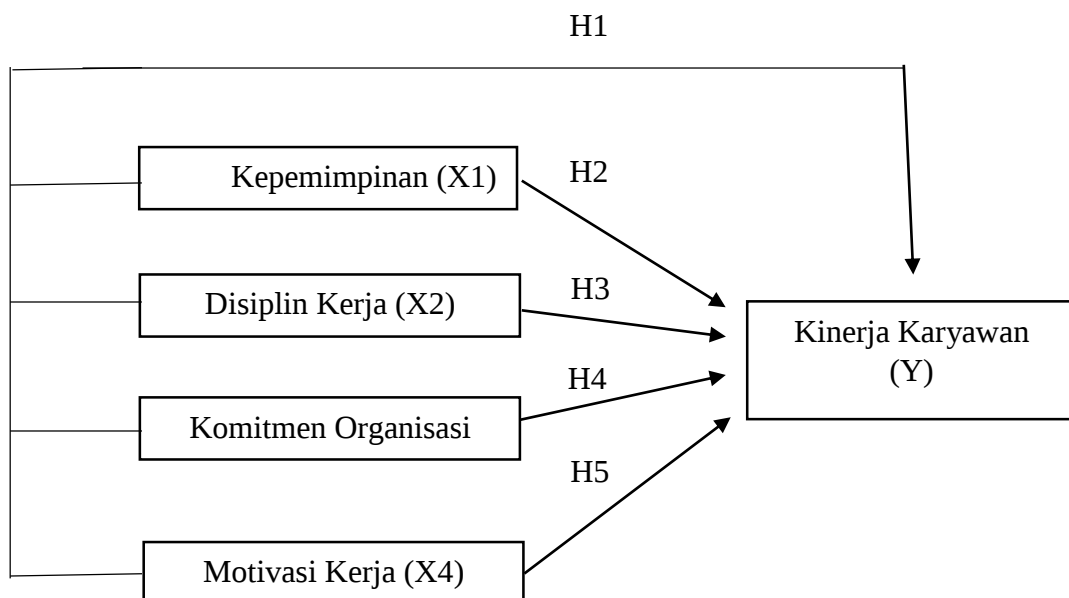
dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama sama, misalnya interaksi yang baik antar sesama, dicintai dan mencintai, dll.

4) Kebutuhan Penghargaan

Yaitu Kebutuhan harga diri atas apa yang telah dicapai seseorang. Misalnya, kebutuhan akan status, ketenaran, perhatian, dan kemuliaan.

2.9 Kerangka Konseptual

Model konseptual digunakan untuk mempermudah peneliti, dimana model konseptual ini menjelaskan permasalahan yang akan dibahas kemudian dibuat dalam bentuk diagram dari yang saling berhubungan antara variabel-variabel tertentu yang memberikan dampak kepada variabel dalam suatu kondisi dan permasalahan tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa model konseptual merupakan variabel yang menjelaskan batasan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas. Selanjutnya untuk memperjelas hubungan antara variabel, maka model konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.10 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Kepemimpinan, disiplin Kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.
- H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data berbentuk angka (*numerik*) untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol fenomena yang diminati.

Menurut Sugiyono (2018), "menyatakan bahwa metode penelitian merupakan sebuah cara yang dilakukan secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu oleh peneliti" (hal. 3). Dapat dikatakan bahwa, metode penelitian ialah sebuah cara atau kegiatan untuk mendapatkan informasi berdasarkan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mencapai tujuan. Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Adapun penjelasan yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2018, hal. 3). Penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang didasari pada data yang konkrit dimana penelitian yang berisi berupa angka-angka dan analisisnya yang menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap, mulai dari tahap prasurvei, penyusunan proposal, hingga pengumpulan data dilapangan. Adapun fokus utama pengumpulan data primer yang dilakukan pada Kamis 27 November 2025 melalui pengamatan perilaku kerja, tingkat kedisiplinan, dan pola kepemimpinan di area operasional serta, mengikuti dinamika kerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak untuk melihat secara nyata motivasi dan komitmen organisasi karyawan dalam menjalankan tugas di lapangan.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak, khususnya pada area operasional yang berlokasi di Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun alasan pemilihan lokasi ini adalah:

1. Relevansi Sektor: PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak merupakan perusahaan kontraktor pertambangan batubara yang memiliki dinamika kerja tinggi, sehingga sangat relevan untuk meneliti variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja.
2. Ketersediaan Data: Peneliti mendapatkan dukungan dari pihak manajemen perusahaan untuk memperoleh data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan serta akses terhadap data sekunder yang dibutuhkan.
3. Kondisi Lapangan: Lokasi tambang di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak memiliki karakteristik lingkungan kerja yang menantang, yang secara langsung mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan di lapangan.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah salah satu hal yang dapat digunakan untuk penelitian dalam mendapatkan sebuah informasi dan permasalahan mengenai suatu objek melalui sebuah pendekatan yang terhubung dengan variabel-variabel yang telah ditetapkan.

3.3.1 Kepemimpinan

Menurut pendapat yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses perilaku seorang pemimpin bisa mempengaruhi karyawannya dan bisa bekerja sama melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pada PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

Dengan Indikator :

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain
2. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan sesuai tujuan
3. Kekuatan untuk menggerakkan dan memotivasi anggota
4. Kejelasan visi atau arahan dari pemimpin

3.3.2 Disiplin Kerja

Menurut pendapat yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu kesediaan untuk menaati semua peraturan dengan kesadaran diri masing-masing agar bisa sama-sama mencapai tujuan suatu karyawan dan perusahaan pada PT Kaltim Diamond Coal Muara badak.

Dengan Indikator :

1. Menghormati peraturan yang berlaku
2. Menghargai aturan dan ketentuan organisasi
3. Patuh dan taat dalam melaksanakan tugas
4. Bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang

3.3.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas, keterikatan, dan keinginan karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak untuk tetap bertahan dan berkontribusi pada organisasi. Diukur lewat perasaan keterikatan emosional, keikutsertaan dalam aktivitas organisasi, dan kesediaan tetap bekerja pada organisasi dalam jangka panjang.

Dengan Indikator:

1. Pola perilaku karyawan dalam organisasi
2. Niat atau kesediaan berperilaku sesuai nilai organisasi
3. Kekuatan motivasi atau sikap terhadap organisasi
4. Tingkat keterikatan psikologis dengan pekerjaan dan organisasi
5. Internal karakteristik dan nilai-nilai organisasi

3.3.4 Motivasi kerja

Dimana motivasi yang dimaksud adalah upaya dorongan yang timbul dari diri kita sendiri untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, dengan adanya motivasi akan lebih membantu kita untuk menyelesaikan tugas-tugas itu sendiri dan oleh karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak. Dengan Indikator:

1. Kekuatan dalam diri individu
2. Dorongan untuk bertindak
3. Pengarahan perilaku
4. Ketekunan dalam mencapai tujuan

3.3.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

Dengan Indikator:

1. Prestasi kerja
2. Pelaksanaan tugas
3. Hasil kerja
4. Perilaku kerja

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), "menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah yang tergeneralisasi dari suatu objek dan memiliki kuantitas serta karakteristik tersendiri yang ditetapkan oleh peneliti, kemudian dipelajari untuk menjadi informasi. Maka populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan dari perusahaan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak sebagai tempat penelitian" (hal. 119).

3.4.2 Sampel

Menurut penjelasan dari sugiyono (2018), "menjelaskan bahwa sampel diambil dari berbagai jumlah karakteristik yang dimiliki setiap populasi yang ada. Sehingga didalam penelitian saat ini peneliti menggunakan sampel jenuh" (hal. 120).

Menurut sugiyono (2018), "sampel jenuh digunakan sebagai sampel yang memiliki teknik penentuan sampel apa bila semua populasi yang ada digunakan sebagai sampel" (hal. 85).

Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagi sampel yaitu sebanyak 100 orang dari karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh hasil yang baik dalam penelitian, sehingga peneliti turun langsung ke objek penelitian untuk memperoleh keterangan dan informasi yang lebih efisien dan lebih pasti mengenai tentang variabel yang terkait yaitu, pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kerja. Untuk memperoleh informasi yang baik peneliti melakukan beberapa cara yaitu sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Slamet (2011), "menjelaskan bahwa wawancara dapat digunakan untuk menggali informasi-informasi yang berdasarkan dengan kejadian yang terjadi melalui kegiatan interaksi terhadap apa yang akan peneliti" (hal. 80).

Untuk mendapatkan informasi sebagai bahan kajian pada penelitian sehingga peneliti perlu melakukan wawancara agar informasi ataupun hal-hal yang ingin diketahui dapat diperoleh dengan baik sehingga dapat memudahkan peneliti dalam merangkai penyusunan isi dari penelitian dengan tepat dan sesuai berdasarkan fakta dari data lapangan yang di peroleh dari hasil wawancara.

Dengan melakukan wawancara peneliti mampu memberikan hasil yang baik dalam isi dari penelitian yang sesuai berdasarkan fakta yang diperoleh.

2) Kuesioner

Menurut sugiyono (2017), "menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan terkait tertulis yang diberikan langsung kepada responden untuk dijawab" (hal. 142).

Setiap jawaban dan pertanyaan ditentukan oleh pembuat yang bertujuan agar responden tidak melakukan pengisian pernyataan atau pertanyaan dengan bebas sehingga responden hanya biasa menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner. Dalam pengisian kuesioner peneliti memberikan cara dalam melakukan pengisian pada kuesioner dengan menggunakan pendekatan skala likert yang memiliki empat kategori dalam melakukan penilaian mulai dari sangat setuju, setuju, dan tidak setuju.

3) Observasi

Menurut Sugiyono (2018), "Observasi digunakan sebagai teknik mengumpulkan data yang mempunyai ciri yang paling spesifik jika dibandingkan dengan teknik lainnya" (hal. 229).

Observasi merupakan kegiatan dilakukan peneliti sebagai bentuk pengamatan yang terjadi secara langsung kepada objek yang akan diteliti agar dapat mengetahui bagaimana proses pekerjaan, kegiatan-kegiatan yang dilakukan dilapangan, ataupun gejala-gejala yang terjadi pada objek penelitian.

Tabel 3.1 Skala Likert

Kategori	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data diolah oleh peneliti 2026

3.6 Metode Analisis

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode analisis linear berganda. Untuk memperoleh sebuah data peneliti memakai SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang bertujuan untuk menghasilkan hitungan yang tepat dan akurat selain itu dapat mempermudah untuk melakukan pengolahan sehingga data yang diolah lebih cepat dan tepat.

3.6.1 Uji Instrument

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur suatu instrumen dengan menghitung korelasi antara skor yang didapat dengan alat ukur lain yang diasumsikan memiliki validitas tinggi. Dengan menggunakan teknik korelasi produk moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson dan Rank-Order Correlation yang dimiliki oleh Spearman dalam buku Muhyidin (2017), "dalam uji validitas ini untuk proses pengambilan keputusan berdasarkan dari pernyataan dibawah ini" (hal. 94). antara

lain sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel, maka hasil penelitian tersebut dianggap valid atau sah.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel, maka hasil penelitian tersebut dianggap tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan dalam melakukan pengukuran pada kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas bisa juga digunakan untuk menguji konsisten data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dipakai dapat diandalkan atau dipercaya. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan satu kali tembakan atau pengukuran sekali saja yakni hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Yang dimana menurut Wiratna Sujerweni (2018), "mengatakan suatu variabel dinyatakan dapat diandalkan jika nilai *Cornbach Alpha* 0.6" (hal. 192).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dari variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak, variabel residual memiliki distribusi yang normal. Cara untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji statistik dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika di bawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
- 2) Jika di atas 0,05 maka data berdistribusi normal

3.6.2.2. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018), "uji multikolineritas adalah alat yang digunakan sebagai bentuk perhitungan, apakah bisa ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam menentukan model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas" (hal. 107).

Untuk mendeteksi dapat mengetahui terjadinya multikolineritas didalam regresi yaitu dengan cara melihat besaran nilai VIP (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. "nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya gejala multikolineritas" (Ghozali, 2018, hal. 108). adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10.00$ artinya terjadi multikolineritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10.00$ artinya tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), "uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi memiliki ketidakcocokan variasi dari residual pemeriksaan satu ke pemeriksaan lainnya" (hal.109).

Model regresi yang baik harusnya tidak heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas. Maka untuk itu dapat dilakukan pengujian dengan digunakan uji praktek. Jika signifikan maka masing-masing variabel bebas $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6.2.4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011), "uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan" (hal. 166).

Uji ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dengan nilai signifikan 0,05 yang memiliki ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linear.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018), "analisis regresi ini merupakan suatu solusi jika variabel yang dimiliki lebih dari satu, kemudian digunakan sebagai alat untuk menganalisa seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan dari variabel tersebut terhadap variabel yang lain" (hal. 293).

Dimana persamaan pada analisis regresi ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan kerja
a	= Konstanta/nilai Y, jika X=0
X ₁	= kepemimpinan
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Komitmen Organisasi
X ₄	= Motivasi kerja
b ₁ b ₂ b ₃ b ₄	= Koefisien Regresi Variabel X
e	= Tingkat Kesalahan (<i>error term</i>)

3.6.3.1. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan sebagai alat dalam menentukan suatu keeratan hubungan terhadap dua atau lebih dengan variabel berbeda yang digambarkan dengan ukuran koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua atau lebih variabel. Koefisien korelasi menggambarkan hubungan linear antar variabel. Selain itu koefisien korelasi juga menunjukkan hubungan timbal balik sehingga tidak akan terjadi masalah apabila dalam menentukan variabel bebas maupun terikat dalam sebuah penelitian. Tingkat keeratan hubungan pada koefisien korelasi dapat diukur dengan:

- 1 = Memiliki hubungan positif sempurna
- 1 = Terdapat hubungan negative sempurna

Derajat hubungan korelasi

- 0,00 – 0,20 = Tidak ada korelasi antara dua variabel
- 0,21 – 0,40 = berkorelasi lemah
- 0,41 – 0,60 = berkorelasi sedang
- 0,61 – 0,80 = berkorelasi kuat
- 0,81 – 1,00 = berkorelasi sempurna

3.6.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam persentase, Jika nilai R^2 semakin besar maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat tiga kategori pengelompokan nilai pada nilai R^2 yaitu, kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah. Menyatakan bahwa nilai R^2 0,75 termasuk kedalam kategori kuat, nilai R^2 0,50 termasuk dalam kategori moderat, dan R^2 0,25 termasuk dalam kategori lemah. Hair et al (2011), "besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus" (hal. 182).sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

keterangan :

kd = koefisien Determinasi
 r^2

Dengan demikian metode koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Hipotesis (F)

Uji F atau uji simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas terdapat pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat diartikan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.2 Uji Parsial (t)

Uji t dapat digunakan untuk menguji seberapa seberapa jauh variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga dalam penelitian ini uji (t) digunakan untuk mengetahui setiap variabel bebas yaitu

Kerjasama tim(X_1), Kepemimpinan(X_2), komunikasi (X_3), berpengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat yaitu, Kepuasan Kerja (Y) secara parsial. Dalam menentukan signifikannya maka dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka Variabel bebas memiliki keeratan hubungan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tidak memiliki keeratan terhadap variabel terikat.

Untuk menganalisa data ini peneliti menggunakan program SPSS sebagai alat untuk memudahkan perhitungan dalam menganalisis data tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak adalah Perusahaan Kontraktor Pertambangan Batu Bara Yang beralokasikan Di Bunga Putih, Kec. Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

4.1.1 Visi dan Misi PT kaltim Diamond Coal Muara Badak

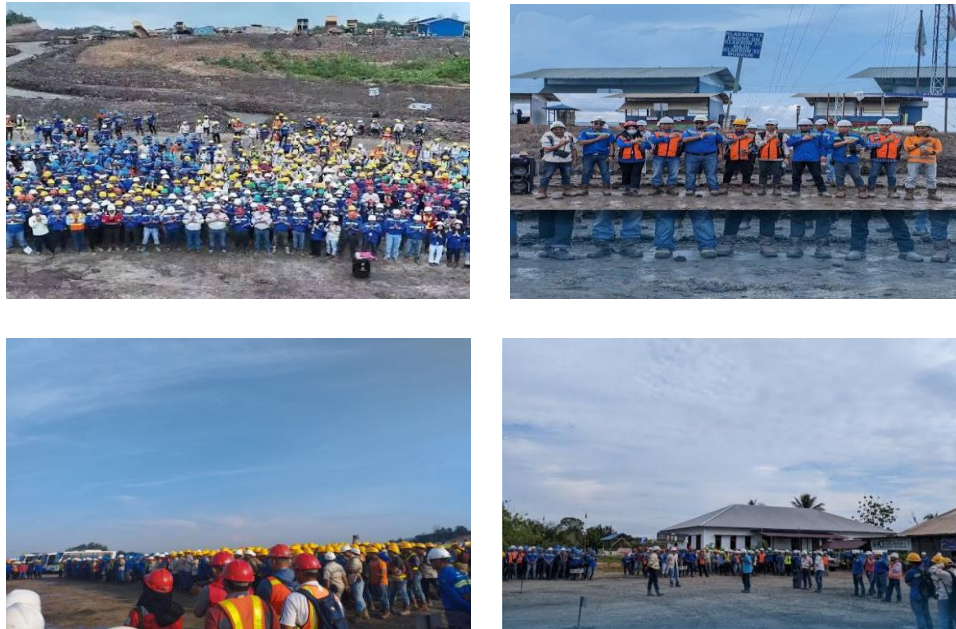
- 1) Visi: Menjadi kontraktor Pertambangan lokal yang terpercaya dan berkualitas global.
- 2) Misi: Memberikan solusi menyeluruh untuk kepuasan mitra bisnis dan berkontribusi nyata dalam mencerdaskan dan mensejahterakan Indonesia.

4.1.2 Gambaran Objek Penelitian

PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak didirikan pada tahun 2009 sebagai kontraktor pertambangan batu bara. PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak saat ini menyediakan jasa pertambangan bagi beberapa perusahaan tambang batu bara yang beroperasi di beberapa wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah. PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak selalu mengutamakan keselamatan pekerja (*safety first*) dan juga tetap memperhatikan kelestarian lingkungan. PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak melakukan pekerjaan pertambangan secara menyeluruh mulai dari pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batu bara, pengangkutan batu bara, serta reklamasi rehabilitasi tanah. Operasional PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak didukung lebih dari 1000 karyawan bersama dengan tim manajemen yang profesional di bidangnya. Kegiatan pertambangan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak difasilitasi dengan alat-alat berat dari berbagai merk seperti Komatsu, Sany, Zoomlion, dan Hino. PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak memiliki visi untuk menjadi kontraktor pertambangan lokal multitalenta terpercaya berkualitas global. Dalam proses berjalannya bisnis PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak, untuk mendukung tercapainya visi, PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak selalu memberikan solusi menyeluruh demi kepuasan mitra bisnis

serta memberikan kontribusi nyata dalam mencerdaskan dan mensejahterkan masyarakat Indonesia.

Gambar 4.1 Lokasi Penelitian PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak



4.1.3 Struktur Organisasi PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak

Struktur organisasi PT Kaltim Diamond Coal di Muara Badak berfokus pada operasional pertambangan batu bara yang efisien, dipimpin oleh jajaran manajemen tingkat atas (direksi/manajer site), yang membawahi departemen teknis (*engineering, produksi, port, CPP*) serta departemen pendukung (*Human Capital / HR, Finance, Logistik, HSE*)

1. Manajemen tingkat atas / *Site Manager*

Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional *site* di muara badak.

2. Departemen Produksi dan Teknis

- a. *Mining engineer* / Perencana Tambang.
- b. CPP (*Coal Processing Plant*) *Supervisor*, dan *Group Leader*.
- c. *Port Supervisor* dan *Group Leader* (Pengelola pelabuhan dan dermaga).
- d. *Loading Master*.
- e. Operator Alat berat dan *Blaster*.

3. Departemen Pendukung (*Support*)

- a. *Human Capital* dan *General Service* (HCGS).
- b. *Finance* dan *Accounting*.
- c. Logistik / *Supply Chain*.
- d. *Safety Officer* / HSE (*Health, Safety, dan Environment*).

Struktur ini dirancang untuk memastikan kelancaran rantai pasok batubara dari penambangan, pemrosesan di CPP, hingga pengapalan (*loading*) di pelabuhan khusus.

4.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian tersebut peneliti akan menjelaskan secara deskriptif tentang data responden PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak mulai dari jenis kelamin, umur, lama bekerja.

Gambar 4.2 Pengisian Kuesioner PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak



4.2.1 Data Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentasi
1.	Laki-laki	90	90%
2.	Perempuan	10	10%
	Jumlah	100	100%

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan jumlah data responden dari karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak berdasarkan jenis kelamin dimana dapat dilihat jumlah laki-laki sebanyak 90 dengan persentase 90% dan jumlah perempuan sebanyak 10 dengan persentase 10%. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Data Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentasi
1	20 – 30	37	37%
2	31 – 40	40	40%
3	41 – 50	13	13%
4	51 – 60	10	10%
Jumlah		100	100%

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.2 bahwa jumlah karyawan PT. kaltim Diamond Coal Muara Badak berdasarkan umur Mulai dari 20-30 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 37%, Umur 31-40 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 41%, Umur 41 – 50 sebanyak 13 orang dengan persentase 13%, umur 51-60 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 10%. Berdasarkan pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak mayoritas umur 31 – 40 tahun. Yang dimana karyawan masih sangat kuat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan mereka bekerja dengan baik jasa yang akan diberikan oleh perusahaan juga cukup setimpal dengan pekerjaan mereka seperti pemberian bonus karena telah bekerja melebihi basis atau target.

4.2.3 Data responden berdasarkan lama kerja

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan lama kerja

No.	Lama kerja	Frekuensi	Presentase
1	>2	85	85%
2	<2	15	15%

Jumlah	100	100%
--------	-----	------

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.3 diatas, jumlah tenaga kerja di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak menunjukkan variasi yang bergantung pada durasi kerja karyawan dalam organisasi. 85 orang, yang terdiri dari 85% sampel, telah mengumpulkan pengalaman kerja lebih dari dua tahun. Sebaliknya hanya 15 orang, mewakili 15% sampel, yang memiliki pengalaman kerja kurang dari dua tahun. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa proporsi yang signifikan dari individu yang karyawan bekerja di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak memiliki masa kerja lebih dari dua tahun.

Karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak memiliki karyawan yang telah bekerja dengan waktu yang cukup lama serta kemampuan dan skill yang mereka miliki sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan perlu melakukan perawatan dan pengelolaan karyawan yang memiliki skill dan kemampuan yang cukup baik dengan memberikan sebuah balas jasa yang dapat membuat mereka bekerja dengan baik, sehingga perusahaan memberikan mereka seperti fasilitas, upah/gaji pokok yang sesuai, dan tunjangan. Sehingga dengan hal tersebut karyawan merasa puas dengan pemberian yang di lakukan oleh pihak perusahaan sehingga membuat mereka bisa bertahan dan bekerja dengan waktu yang cukup lama.

4.3 Analisis Data

Selanjutnya penulis akan menampilkan hasil rekapitulasi hasil dari kuesioner terkait variabel X dan Y dibawah.

4.3.1 Rekapitulasi Kuesioner

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan pada responden sebanyak 100 karyawan yang merupakan bagian dari sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT kaltim Diamond Coal Muara Badak. dari kuesioner tersebut diperoleh hasil jawaban pernyataan yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian peneliti akan menampilkan rekapitulasi pengisian kuesioner yang terkait dengan variabel bebas(X) dan terikat (Y), adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Pimpinan saya mampu menyakinkan tim untuk mengikuti instruksinya.	37	52	11	0	0	100
2	Keputusan pimpinan di lapangan dipercaya oleh seluruh anggota tim.	39	49	12	0	0	100
3	Pimpinan memastikan bawahan bekerja menuju pencapaian target.	41	47	12	0	0	100
4	Pimpinan memberikan semangat saat anggota tim merasa jenuh atau lelah .	38	50	12	0	0	100
5	pimpinan menjelaskan target masa depan perusahaan secara transparan.	42	46	12	0	0	100

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Tabel 4.5 Rekapitulasi Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Saya selalu melakukan absensi tepat waktu sesuai jadwal.	45	48	7	0	0	100
2	Saya selalu menggunakan seragam kerja lengkap saat bertugas.	47	46	7	0	0	100
3	Saya menjalankan tugas sesuai dengan instruksi dari pimpinan.	50	44	6	0	0	100
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur (SOP) yang ada.	48	45	7	0	0	100
5	Saya bersedia menerima teguran lisan jika melakukan kesalahan.	52	42	6	0	0	100

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Tabel 4.6 Rekapitulasi Komitmen Organisasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Saya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan.	48	49	3	0	0	100
2	Saya bersedia membantu rekan kerja demi kelancaran operasional tim.	46	50	4	0	0	100
3	Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja.	47	49	4	0	0	100
4	Saya memiliki pandangan yang positif terhadap kebijakan manajemen perusahaan.	45	51	4	0	0	100
5	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini.	50	47	3	0	0	100

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Tabel 4.7 Rekapitulasi Motivasi (X4)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Saya memiliki semangat yang besar untuk bekerja setiap hari.	44	50	6	0	0	100
2	Saya mengambil inisiatif untuk memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.	46	48	6	0	0	100
3	Saya memfokuskan perilaku saya pada pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.	45	49	6	0	0	100
4	Saya mengarahkan cara kerja saya agar selalu jalan dengan prosedur (SOP) tim.	43	51	6	0	0	100

5	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sampai tuntas hingga target akhir tercapai.	47	47	6	0	0	100
---	---	----	----	---	---	---	-----

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

Tabel 4.8 Rekapitulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan pekerjaan saya.	68	30	2	0	0	100
2	Saya menuntaskan seluruh tanggung jawab yang diberikan kepada saya.	70	28	2	0	0	100
3	Jumlah pekerjaan saya hasilkan sudah sesuai dengan target harian.	60	38	2	0	0	100
4	Saya bersikap profesional saat berinteraksi dengan rekan kerja di <i>site</i> .	65	33	2	0	0	100
5	Saya bersedia membantu rekan tim demi kelancaran operasional di lapangan.	72	26	2	0	0	100

Sumber: PT kaltim Diamond Coal Muara Badak 2026

4.3.2 Hasil Uji Instrument

1. Hasil Uji Validitas

Validitas setiap indikator ditentukan dengan perangkat lunak statistik SPSS melalui perbandingan antara nilai korelasi r yang dihitung dengan nilai koefisien korelasi r yang terdapat dalam tabel. Evaluasi validitas selanjutnya mengarah pada penemuan kesimpulan berikut, yang berasal dari data yang diperiksa menggunakan SPSS versi 25 yaitu:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil
Kepemimpinan X1	X1.P1	0,843		Valid
	X1.P2	0,785		Valid

	X1.P3	0,721	0,196	Valid
	X1.P4	0,733		Valid
	X1.P5	0,879		Valid
Disiplin kerja X2	X1.P1	0,817		Valid
	X1.P2	0,767		Valid
	X1.P3	0,618	0,196	Valid
	X1.P4	0,654		Valid
	X1.P5	0,823		Valid
Komitmen organisasi X3	X1.P1	0,823		Valid
	X1.P2	0,752		Valid
	X1.P3	0,773	0,196	Valid
	X1.P4	0,345		Valid
	X1.P5	0,876		Valid
Motivasi X4	X1.P1	0,871		Valid
	X1.P2	0,769		Valid
	X1.P3	0,720	0,196	Valid
	X1.P4	0,295		Valid
	X1.P5	0,920		Valid
Kinerja Y	Y.P1	0,848		Valid
	Y.P2	0,789		Valid
	Y.P3	0,585	0,196	Valid
	Y.P4	0,547		Valid
	Y.P5	0,903		Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel pada 4.9 uji validitas tersebut hasil pengujian menunjukkan semua pernyataan hasil dari uji validitas masing-masing variabel dengan hasil dimana $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$, berarti dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian pada variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja tersebut dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pada uji reliabilitas menggunakan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Bahkan beberapa variabel memiliki nilai di atas 0,90 yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat tinggi, sehingga instrumen penelitian layak digunakan.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	a cornbach	Nilai standar	Keterangan
Kepemimpinan X1	0,854		
Disiplin kerja X2	0,791		
Komitmen organisasi X3	0,769	0,60	Realibel
Motivasi X4	0,787		
Kinerja Y	0,854		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Hasil pengujian berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari standar minimum 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen Organisasi motivasi dan kinerja adalah Reliabel, Sehingga semua dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Untuk menilai normalitas variabel dependen dan independen dalam model regresi, serta normalitas residual, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilakukan di SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji karakteristik distribusi variabel dan residual. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan program SPSS pada uji normalitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Normalitas

N		100
Normal parameters	Mean	0,0000000
	Std. deviation	1,40661728
Most extreme differences	Absolute	0,061
	Positive	0,031
	Negative	-0,061
Test statistic		0,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 uji normalitas diatas, hasil uji normalitas menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu diuji dengan melihat perolehan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* model regresi masing-masing variabel bebas. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas sedangkan jika nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta		Tolerance Vif
1	(Constant)	3,993	2,457	1,625	0,107	
	Kepemimpinan (X1)	0,197	0,057	0,270	0,001	0,960 1,042
	Disiplin Kerja (X2)	0,305	0,082	0,344	0,000	0,697 1,434
	Komitmen Organisasi (X3)	0,027	0,087	0,029	0,753	0,729 1,372
	Motivasi (X4)	0,349	0,074	0,394	0,000	0,848 1,180

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil tabel 4.12 uji multikolinearitas diatas, terlihat bahwa seluruh variabel indenpenden (kepemimpinan,disiplin kerja,komitmen organisasi dan motivasi kerja) memiliki nilai *tolerance* yang jauh lebih besar dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang jauh lebih kecil dari 10,00 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dinilai dalam penelitian ini dengan meregresikan logaritma natural residual kuadrat (LnU2i) pada variabel bebas. Jika nilai p yang dihasilkan ditemukan lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika P-value lebih kecil atau sama dengan 0,05

maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji park untuk memastikan apakah terdapat perbedaan varians di antara residual data yang berbeda dalam model regresi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	B	t	Sig.
1	(Constant)	2,883	2,056	0,043
	Kepemimpinan (X1)	0,002	0,056	0,956
	Disiplin Kerja (X2)	-0,061	-1,313	0,192
	Komitmen Organisasi (X3)	-0,002	-0,034	0,973
	Motivasi (X4)	-0,019	-0,444	0,658

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil tabel 4.13 uji heteroskedastisitas diatas, menggunakan metode Glejser pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh variabel indenpenden memiliki nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05. Secara rinci, variabel kepemimpinan memiliki nilai Sig. 0,956, displin kerja sebesar 0,192, komitmen organisasi sebesar 0,973 dan motivasi sebesar 0,658. Karna semua variabel memiliki nilai Sig. > 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya, varians residual bersifat konstan sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas program SPSS dapat digunakan pada penelitian ini dilakukan melalui pendekatan analisis visual menggunakan grafik scatterplot (diagram pencar). Asumsi linearitas dinyatakan terpenuhi apabila titik- titik data pada grafik menyebar di sekitar garis regresi (garis linear) dan membentuk pola arah yang jelas. Hasil yang diperoleh dari uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Karakteristik Grafik Scatter plot	Keterangan
Kepemimpinan (X1) → Kinerja (Y)	0,054	Linear
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0,256	Linear
Komitmen Organisasi (X3) → Kinerja (Y)	0,081	Linear
Motivasi (X4) → Kinerja (Y)	0,236	Linear

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 uji linearitas di atas, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan motivasi kerja (X4) terbukti membentuk pola hubungan linear yang searah terhadap variabel dependen kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel dependen (kinerja) bersifat linear.

Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda, tujuannya adalah untuk memberikan nilai numerik pada tingkat hubungan yang ada antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil dari pengujian regresi linear berganda, yaitu:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.
1		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	3,993	2,457	- 0,107

Kepemimpinan (X1)	0,197	0,057	0,270	0,001
Disiplin Kerja (X2)	0,305	0,082	0,344	0,000
Komitmen Organisasi (X3)	0,027	0,087	0,029	0,753
Motivasi (X4)	0,349	0,074	0,394	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 uji regresi linear berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,993 + -0,197X1 + 0,305X2 + -0,027X3 + 0,349X4 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda. Secara keseluruhan, variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X4) terbukti memiliki pengaruh yang nyata untuk meningkatkan variabel dependen (Y). Sementara itu, komitmen organisasi (X3) tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam model ini. Dilihat dari nilai ini Beta (*Standardized Coefficients*), variabel motivasi (X4) memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya (nilai Beta terbesar yaitu (0,394).

1. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keterkaitan hubungan antara variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) yang ditandai dengan nilai signifikan korelasi > 1 maka memiliki pengaruh yang positif dan begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi, yaitu :

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Komitmen (X3)	Motivasi (X4)	Kinerja (Y)
Kepemimpinan (X1)	1	0,046	-0,100	-0,130	0,231
Disiplin Kerja (X2)	0,046	1	0,494	0,343	0,506
Komitmen Organisasi (X3)	-0,100	0,494	1	0,287	0,285
Motivasi (X4)	-0,130	0,343	0,287	1	0,468
Kinerja (Y)	0,231	0,506	0,285	0,486	1

** = Korelasi signifikan pada taraf 0,01

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel 4.16 uji koefisien korelasi di atas, Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel indenpenden memiliki nilai koefisien korelasi yang bernilai positif . Hal ini mengindikasi adanya hubungan yang searah, yang berarti jika kualitas kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X4) meningkat, maka kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan. Secara statistik, hubungan ini terbukti signifikan, dimana variabel X2,X3, dan X4 signifikan pada taraf 0,01, sedangkan variabel X1 signifikan pada taraf 0,05.

Jika ditinjau dari besaran koefisiennya kekuatan hubungan masing-masing variabel terhadap kinerja adalah Disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang paling dominan terhadap kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,506 (sedang), Motivasi (X4) memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,486 (sedang), Sedangkan Komitmen Organisasi (X3) dan Kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan yang berada pada kategori (rendah) dengan nilai

masing-masing sebesar 0,285 dan 0,231. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan faktor utama yang memiliki keterikatan paling kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) dan motivasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R^2), adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,660	0,436	0,412	1,436

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel 4.17 uji koefisien determinasi di atas, diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43,6% variasi dari variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi.

Sedangkan sisanya sebesar 56,4% (100% - 43,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tetap berada pada kategori cukup.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel Kinerja, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk memastikan apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	151,481	4	37,870	18,367	0,000
Residual	195,879	95	2,062		
Total	347,360	99			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika Sig. < 0,05 → H_0 ditolak, H_a diterima (Signifikan)
- Jika Sig. > 0,05 → H_0 diterima, H_a ditolak (Tidak Signifikan)

Berdasarkan tabel 4.18 Uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,367 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Hasil Uji t (Parsial)

Tujuan Uji t (parsial) adalah untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (independen) kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) komitmen Organisasi (X3) dan motivasi (X4) secara parsial atau masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (dependen) Kepuasan Kerja. Berikut adalah hasil dari Uji t, sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Model	Variabel	Unstandardi zed Coefficients	StandardizedC oefficients	T	Sig.
1		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	3,993	2,457	-	0,107
	Kepemimpinan (X1)	0,197	0,057	0,270	0,001
	Disiplin Kerja (X2)	0,305	0,082	0,344	0,000
	Komitmen Organisasi (X3)	0,027	0,087	0,029	0,753
	Motivasi (X4)	0,394	0,074	0,394	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2026)

Berdasarkan tabel 4.19 uji t di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi akan meningkatkan Kinerja.

Namun, terdapat perbedaan hasil signifikansi pada masing masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,197 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berate setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,197, dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai t hitung sebesar 3,456 lebih besar dari t tabel (1,985) dan nilai Sig. 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,305 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,305, dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai t hitung sebesar 3,719 lebih besar dari t tabel (1,985) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedisiplinan yang tinggi menjadi faktor kunci dalam mendorong hasil kerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,310 lebih kecil dari t tabel (1,985) dan nilai Sig. 0,753 > 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung sebesar 0,310 lebih kecil dari t tabel (1,985) dan nilai signifikansi 0,753 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Motivasi (X4) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,394 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai t hitung sebesar 5,324 lebih besar dari t tabel (1,985) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, Motivasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Namun, variabel Komitmen Organisasi meskipun berpengaruh positif, nilai signifikansinya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja adalah Motivasi.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT Kaltim Diamond Coal khususnya di area operasional Muara Badak, maka pembahasan dapat dijelaskan secara lebih mendalam sebagai berikut.

Perusahaan ini merupakan kontraktor pertambangan batubara yang melakukan kegiatan operasional secara menyeluruh mulai dari pengupasan tanah, penambangan, pengangkutan hingga reklamasi, serta didukung oleh lebih dari 1000 karyawan dan sistem kerja berbasis alat berat.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan.

4.4.1 Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini sangat relevan dengan kondisi operasional pertambangan di Muara Badak yang memiliki tingkat risiko tinggi dan membutuhkan koordinasi yang kuat. Berdasarkan hasil uji t, variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin meningkat kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nusa (2019), Riski (2019) dan Aprillia (2022) tentang Pengaruh Kepemimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

4.4.2 Disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan perilaku kerja karyawan. Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencerminkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil uji *t* (parsial), Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja yang tertib, patuh, dan konsisten merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai prosedur (SOP)
- 2) Mengurangi kesalahan kerja
- 3) Meningkatkan efisiensi waktu
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nusa (2019), Riski (2019), Hidayat (2019) dan Aprillia (2022) tentang Disiplin Kerja.

4.4.3 Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka

semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya komitmen akan berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi karena berkaitan dengan hubungan psikologis antara karyawan dan tempat kerjanya. Menurut Meyer & Allen, komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Selain itu, menurut Fred Luthans, komitmen organisasi menunjukkan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berusaha keras, serta keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi.

Makna hasil penelitian Berdasarkan hasil uji t (parsial), Komitmen Organisasi memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan:

- 1) Memiliki rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan
- 3) Menunjukkan loyalitas yang tinggi
- 4) Berusaha mencapai tujuan organisasi

Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya berdampak pada sikap, tetapi juga pada hasil kerja yang nyata. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Hidayat (2019) tentang Komitmen Organisasi.

4.4.4 Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berdampak pada menurunnya semangat kerja dan hasil kerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Abraham Maslow, motivasi manusia didasarkan pada kebutuhan yang tersusun secara

hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut Akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, menurut Frederick Herzberg , motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a) Faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab
- b) Faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Makna hasil penelitian Berdasarkan hasil uji t (parsial), Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal sangat menentukan tingkat produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan:

- 1) Bekerja dengan semangat
- 2) Lebih fokus dalam menyelesaikan tugas
- 3) Berusaha mencapai target kerja
- 4) Tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan

Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja. . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nusa (2019), Riski (2019) dan Aprillia (2022) tentang Motivasi Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai kinerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak, maka saya dapat mengambil beberapa kesimpulan inti sebagai berikut:

- 1). Kepemimpinan terbukti punya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kalau pimpinan di lapangan bisa memberikan arahan yang jelas dan contoh yang baik saat operasional tambang, maka kinerja karyawan di site juga akan otomatis ikut meningkat.
- 2). Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan para pekerja dalam memakai APD lengkap, menaati SOP K3, dan ketepatan waktu saat pergantian shift malam sangat menentukan tercapainya target produksi perusahaan.
- 3). Komitmen organisasi punya pengaruh yang positif tapi ternyata tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, rasa memiliki atau loyalitas karyawan kepada perusahaan belum menjadi faktor kuat yang bisa mengubah naik-turunnya produktivitas kerja mereka di area tambang.
- 4). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi ini juga menjadi faktor yang paling dominan atau paling kuat perannya, di mana urusan gaji tepat waktu, bonus target, dan batin yang tenang karena keselamatan kerja terjamin membuat karyawan bekerja dengan sangat baik.

Kalau dilihat secara serentak atau bersama-sama, faktor kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja memang punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak. Gabungan keempat hal ini menyumbang pengaruh sebesar 43,6% bagi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Melihat dari hasil kesimpulan di atas dan dengan mempertimbangkan tantangan kondisi operasional serta efisiensi keuangan yang sedang dihadapi oleh manajemen saat ini, saya mencoba memberikan beberapa saran:

1. Untuk manajemen PT Kaltim Diamond Coal Muara Badak, karena motivasi kerja menjadi kunci paling utama yang mendominasi kinerja, perusahaan perlu menyiasati pemenuhan motivasi di tengah keterbatasan anggaran keuangan. Pihak manajemen disarankan untuk mengoptimalkan bentuk penghargaan non-materi yang minim biaya, seperti pemberian pujian langsung secara berkala, surat apresiasi resmi dari atasan, atau pengakuan prestasi kerja saat *safety talk*. Hal ini penting agar moral dan semangat kerja karyawan di level bawah tetap terjaga dengan baik tanpa membebani arus kas perusahaan.

2. Terkait komitmen organisasi yang tidak signifikan, perusahaan sebaiknya mulai memikirkan pendekatan emosional yang sederhana namun berdampak besar. Manajemen dapat menggalakkan program diskusi santai dua arah antara pekerja dan perwakilan manajemen di kantin site guna meredam kejenuhan pekerja serta membangun rasa senasib sepenanggungan dalam menghadapi masa sulit perusahaan.

3. Bagi para pimpinan operasional seperti supervisor dan group leader di lapangan, peran kepemimpinan yang suportif sangat dibutuhkan saat kondisi perusahaan sedang tidak stabil. Pemimpin diharapkan bisa menjadi jembatan informasi yang jujur dan menenangkan, serta rutin melakukan pendekatan persuasif personal untuk menekan angka fluktuasi kedisiplinan dan menjaga kepatuhan SOP K3 di lapangan agar terjadi kerugian operasional akibat kerusakan alat berat.

4. Bagi peneliti lain selanjutnya yang ingin mengangkat tema serupa, melihat nilai pengaruh di penelitian ini baru mencapai 43,6%, disarankan untuk memperluas riset dengan menambahkan variabel yang relevan dengan dinamika industri saat ini, contohnya seperti pengaruh stres kerja di masa krisis, strategi retensi karyawan, atau pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. S. Moenir, (2008). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. (Ed. 1 cet. 8) Bumi Aksara.
- Baharun, H. (2017). Kepemimpinan transformasional: Upaya menciptakan budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam. *Universum: Jurnal Keagamaan dan Kebudayaan*, 11(2), 161–170.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Rev.) Bumi Aksara.
- Klein, H. J. (2018). *Commitment in organizations: Theory, research, and applications*. Routledge.
- Kurniasari, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(1), 1–17.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muhyidin. (2017). *Metodologi penelitian ekonomi dan sosial*. Pustaka Setia.
- Mutamimah. (2001). Kepemimpinan transformasional dalam era perubahan organisasi. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 5(2).
- Nurhalim. (2023). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Robbins, S. P. (2002). *Organizational behavior* (10th ed). Prentice Hall.
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513–524.

- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrative dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Ed. Rev.)*. Refika Aditama.
- Siswanto. (2015). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S. (2013). *Perilaku organisasi*. UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Motivasi kerja dalam organisasi*. UIN Maliki Press.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Yuni, A. (2022). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buyung Putra Pangan Ogan Ilir Sumatera Selatan*.

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KALTIM DIAMOND COAL MUARA BADAK

Dengan Hormat

Sehubung dengan penelitian yang saya lakukan, maka saya mohon kesedian bapak/Ibu, Saudara/I yang terhormat untuk membantu mengisi kuesioner dalam rangka pengumpulan data dalam sebuah penelitian ilmiah dengan mengisi data responden dan kuesioner yang diberikann di bawah ini :

Nama:

I. DAFTAR PERNYATAAN

- | | | |
|--------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin : | ☐ Laki-laki | ☐ Perempuan |
| 2. Lama Bekerja : | ☐ < 2 Tahun | ☐ > 2 Tahun |
| 3. Umur : | ☐ 20-30 Tahun | ☐ 31-40 Tahun |
| | ☐ 41-50 Tahun | ☐ 51-60 Tahun |

II. PETUNJUK PENGISISAN DAFTAR PERYATAAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom daftar pernyataan yang Bapak/Ibu Saudara/I pilih untuk menunjukkan persetujuan atau tidaksetujuan pada pernyataan tersebut.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	(nilai 5)
S	= Setuju	(nilai 4)
N	= Netral	(nilai 3)
TS	= Tidak Setuju	(nilai 2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya mampu meyakinkan tim untuk mengikuti instruksinya.					
2	Keputusan pimpinan di lapangan dipercaya oleh seluruh anggota tim.					
3	Pimpinan memastikan bawahan bekerja menuju pencapaian target.					
4	Pimpinan memberikan semangat saat anggota tim merasa jenuh atau lelah .					
5	pimpinan menjelaskan target masa depan perusahaan secara transparan.					

2. Variabel Bebas Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu melakukan absensi tepat waktu sesuai jadwal.					
2	Saya selalu menggunakan seragam kerja lengkap saat bertugas.					
3	Saya menjalankan tugas sesuai dengan instruksi dari pimpinan.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur (SOP) yang ada.					
5	Saya bersedia menerima teguran lisan jika melakukan kesalahan.					

3. Variabel Bebas Komitmen Organisasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan.					
2	Saya bersedia membantu rekan kerja demi kelancaran operasional tim.					
3	Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan di luar jam kerja.					
4	Saya memiliki pandangan yang positif terhadap kebijakan manajemen perusahaan.					

5	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini.
---	--

4. Variabel Bebas Motivasi (X4)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki semangat yang besar untuk bekerja setiap hari.					
2	Saya mengambil inisiatif untuk memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.					
3	Saya memfokuskan perilaku saya pada pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya mengarahkan cara kerja saya agar selalu jalan dengan prosedur (SOP) tim.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sampai tuntas hingga target akhir tercapai.					

5. Variabel Terikat kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan pekerjaan saya.					
2	Saya menuntaskan seluruh tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
3	Jumlah pekerjaan saya hasilkan sudah sesuai dengan target harian.					
4	Saya bersikap profesional saat berinteraksi dengan rekan kerja di <i>site</i> .					
5	Saya bersedia membantu rekan tim demi kelancaran operasional di lapangan.					

LAMPIRAN 2 SURAT IZIN PENELITIAN



PT. KALTIM DIAMOND COAL
Site AKG Muara Badak, Kalimantan Timur
 Bunga Putih, Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kertanegara
 KALIMANTAN TIMUR

SURAT KETERANGAN

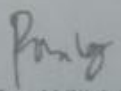
Kami selaku pimpinan PT. KALTIM DIAMOND COAL SITE AKG Muara Badak menerima mahasiswa:

Nama :	Abidin Fitono
NPM :	1961201065
Prog studi :	Manajemen
Judul :	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltim Diamond Coal Site AKG Muara Badak

Untuk melakukan penelitian di PT. Kaltim Diamond Coal Site Akg Muara Badak pada Hari Minggu 13 Juli 2025

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat di gunakan sebagai mestinya.

Muara Badak, Minggu 13 Juli 2025
PT. KALTIM DIAMOND COAL SITE AKG


(Ronald Silalahi)
 Manager HCGS

LAMPIRAN 3 HASIL REKAPITULASI

Rekapitulasi Kepemimpinan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4	3	4	4	3	18
4	5	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22
5	5	4	5	4	23
3	4	3	4	3	17
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
3	4	4	3	3	17
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	4	3	3	3	16
3	3	4	3	3	16
4	3	4	3	3	17
5	5	4	4	5	23
3	4	3	4	3	17
3	3	4	3	3	16
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	5	23
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	19
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	5	22
4	5	4	5	4	22

5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	19
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	19
4	4	5	4	4	21
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19

5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
5	4	5	4	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	19
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24

Rekapitulasi Disiplin Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X3.4	X2.5	TOTAL
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
5	5	4	5	5	24

5	4	5	5	5	24
4	3	4	4	3	18
3	4	4	4	3	18
4	4	5	4	4	21
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	4	23
4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	4	21
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	5	21
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20

5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
4	4	5	4	4	21

4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	5	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
3	4	3	4	3	17
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25

Rekapitulasi Komitmen Organisasi (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	5	22
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25

5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	5	22
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23

4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	5	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
5	5	5	4	5	24
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
4	3	4	4	3	18
5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23

Rekapitulasi Motivasi Kerja (X4)

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTAL
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	3	19
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20

4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	4	19
4	5	4	5	4	22
5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	5	24
4	5	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
5	5	4	4	5	23

5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
3	4	3	4	3	17
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	5	22

Rekapitulasi Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
5	5	4	4	5	23
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24

4	4	4	5	4	21
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	5	23

5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 4 HASIL Output SPSS

1. Hasil Uji Instrument

Uji Validitas

Kepemimpinan (X1)

Correlations							
		PERNYA TAAN1	PERNYA TAAN2	PERNYA TAAN3	PERNYA TAAN4	PERNYA TAAN5	TOTAL X1
PERNYAT AAN1	Pearson Correlation	1	,509**	,561**	,519**	,724**	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN2	Pearson Correlation	,509**	1	,377**	,628**	,594**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN3	Pearson Correlation	,561**	,377**	1	,328**	,638**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN4	Pearson Correlation	,519**	,628**	,328**	1	,479**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100

PERNYAT AAN5	Pearson	,724**	,594**	,638**	,479**	1	,879**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALX1	Pearson	,843**	,785**	,721**	,733**	,879**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Displin Kerja (X2)

Correlations							
		PERNYA TAAN1	PERNYA TAAN2	PERNYA TAAN3	PERNYA TAAN4	PERNYA TAAN5	TOTAL X2
PERNYAT AAN1	Pearson	1	,463**	,421**	,356**	,724**	,817**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN2	Pearson	,463**	1	,210*	,755**	,446**	,767**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,036	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN3	Pearson	,421**	,210*	1	,163	,496**	,618**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,036		,105	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN4	Pearson	,356**	,755**	,163	1	,250*	,654**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,105		,012	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN5	Pearson	,724**	,446**	,496**	,250*	1	,823**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,012		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALX2	Pearson	,817**	,767**	,618**	,654**	,823**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N	100	100	100	100	100	100
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi (X3)

Correlations							
		PERNYA TAAN1	PERNYA TAAN2	PERNYA TAAN3	PERNYA TAAN4	PERNYA TAAN5	TOTAL X3
PERNYAT AAN1	Pearson Correlation	1	,410**	,745**	-,095	,843**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,347	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN2	Pearson Correlation	,410**	1	,350**	,472**	,478**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN3	Pearson Correlation	,745**	,350**	1	-,061	,730**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,548	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN4	Pearson Correlation	-,095	,472**	-,061	1	,011	,345**
	Sig. (2-tailed)	,347	,000	,548		,914	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN5	Pearson Correlation	,843**	,478**	,730**	,011	1	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,914		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALX3	Pearson Correlation	,823**	,752**	,773**	,345**	,876**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi Kerja (X4)

Correlations

		PERNYA TAAN1	PERNYA TAAN2	PERNYA TAAN3	PERNYA TAAN4	PERNYA TAAN5	TOTAL X4
PERNYAT AAN1	Pearson	1	,525**	,655**	-,049	,869**	,871**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,629	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN2	Pearson	,525**	1	,358**	,301**	,607**	,769**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN3	Pearson	,655**	,358**	1	,001	,608**	,720**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,992	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN4	Pearson	-,049	,301**	,001	1	,082	,295**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,629	,002	,992		,417	,003
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN5	Pearson	,869**	,607**	,608**	,082	1	,920**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,417		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALX4	Pearson	,871**	,769**	,720**	,295**	,920**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja karyawan (Y)

Correlations							
		PERNYA TAAN1	PERNYA TAAN2	PERNYA TAAN3	PERNYA TAAN4	PERNYA TAAN5	TOTA LY
PERNYAT AAN1	Pearson	1	,538**	,502**	,198*	,871**	,848**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,049	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100

PERNYAT AAN2	Pearson Correlation	,538**	1	,155	,579**	,628**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000		,125	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN3	Pearson Correlation	,502**	,155	1	-,031	,527**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000	,125		,762	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN4	Pearson Correlation	,198*	,579**	-,031	1	,277**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,762		,005	,000
	N	100	100	100	100	100	100
PERNYAT AAN5	Pearson Correlation	,871**	,628**	,527**	,277**	1	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005		,000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTALY	Pearson Correlation	,848**	,789**	,585**	,547**	,903**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	5

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	5

Komitmen Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,769	5

Motivasi Kerja (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	5

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	5

2. Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40661728
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,031

Negative	-,061
Test Statistic	,061
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.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,993	2,457		1,625	,107		
	Kepemimpinan	,197	,057	,270	3,429	,001	,960	1,042
	disiplin	,305	,082	,344	3,729	,000	,697	1,434
	komitmen	,027	,087	,029	,316	,753	,729	1,372
	motivasi	,349	,074	,394	4,714	,000	,848	1,180

a. Dependent Variable: kinerja

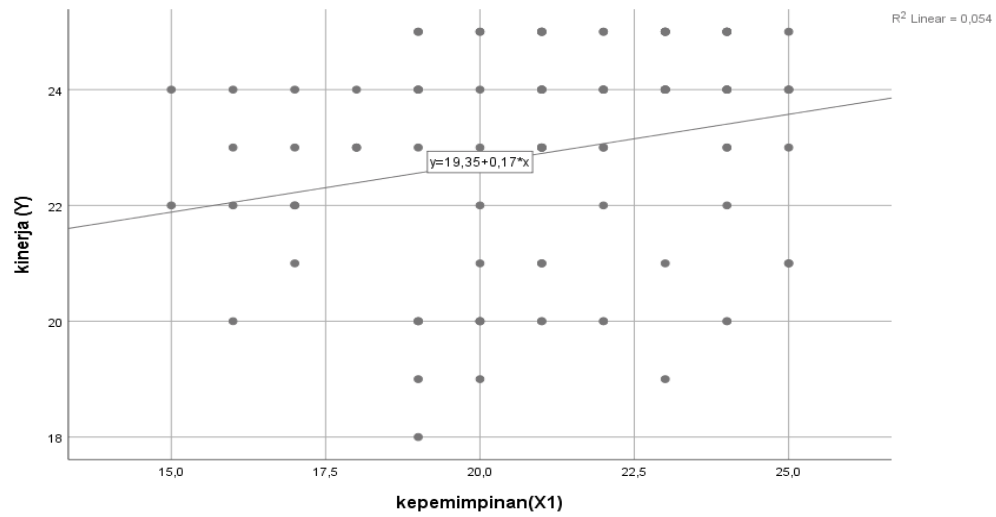
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,883	1,402		2,056	,043
	kepemimpinan	,002	,033	,006	,056	,956
	disiplin	-,061	,047	-,159	-1,313	,192
	komitmen	-,002	,049	-,004	-,034	,973
	motivasi	-,019	,042	-,049	-,444	,658

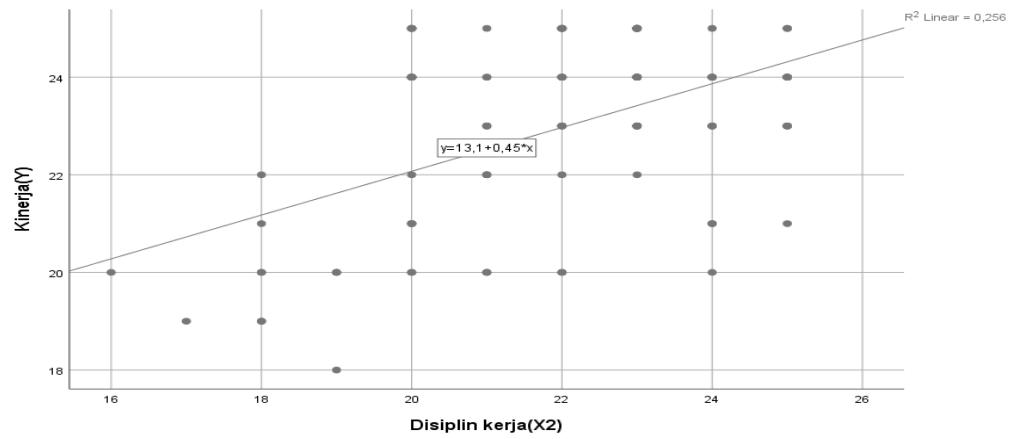
a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Linearitas

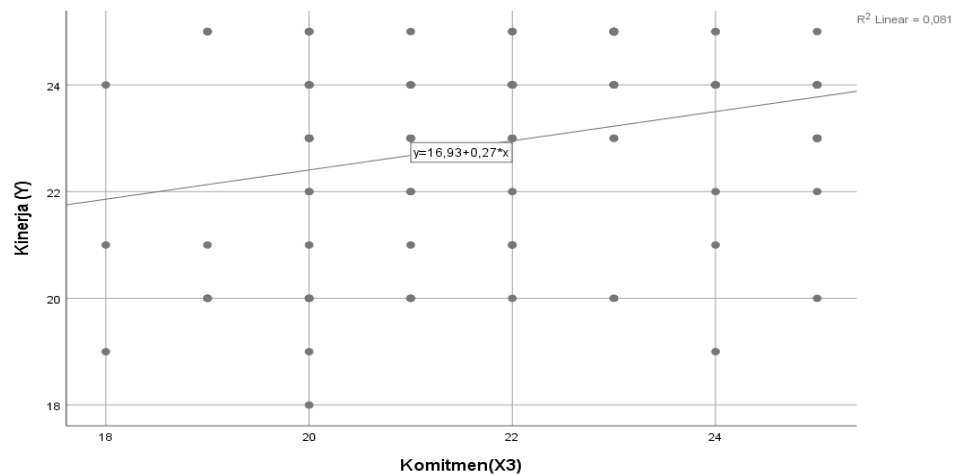
Linearitas Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)



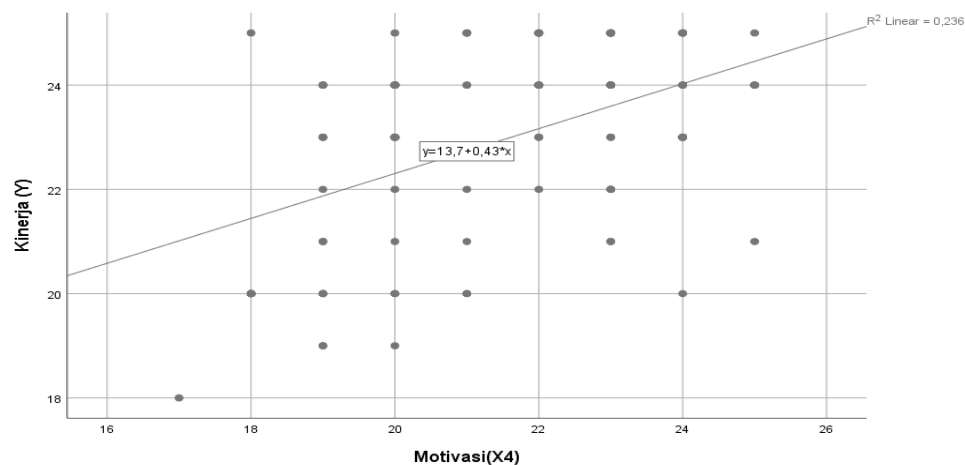
Linearitas Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)



Linearitas Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja (



Linearitas Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y)



3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,993	2,457		1,625	,107		
	Kepemimpinan	,197	,057	,270	3,429	,001	,960	1,042
	disiplin	,305	,082	,344	3,729	,000	,697	1,434
	komitmen	,027	,087	,029	,316	,753	,729	1,372
	motivasi	,349	,074	,394	4,714	,000	,848	1,180

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Koefisien Korelasi

Correlations						
		KEPEMIMPI NAN	DISIPLI N	KOMITME N	MOTIVA SI	KINERJ A
KEPEMIMPIN AN	Pearson Correlation	1	,046	-,100	-,130	,231*
	Sig. (2-tailed)		,653	,323	,199	,021
	N	100	100	100	100	100
DISIPLIN	Pearson Correlation	,046	1	,494**	,343**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,653		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
KOMITMEN	Pearson Correlation	-,100	,494**	1	,287**	,285**
	Sig. (2-tailed)	,323	,000		,004	,004
	N	100	100	100	100	100
MOTIVASI	Pearson Correlation	-,130	,343**	,287**	1	,486**
	Sig. (2-tailed)	,199	,000	,004		,000
	N	100	100	100	100	100
KINERJA	Pearson Correlation	,231*	,506**	,285**	,486**	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,004	,000	
	N	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**_. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,412	1,436

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

4. Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,481	4	37,870	18,367	,000 ^b
	Residual	195,879	95	2,062		
	Total	347,360	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DISIPLIN

Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,993	2,457		1,625	,107		
	KEPEMIMPINAN	,197	,057	,270	3,429	,001	,960	1,042
	DISIPLIN	,305	,082	,344	3,729	,000	,697	1,434
	KOMITMEN	,027	,087	,029	,316	,753	,729	1,372
	MOTIVASI	,349	,074	,394	4,714	,000	,848	1,180

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 5 Tabel r Hitung

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126