

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARYO PRAKASA SEJAHTERA**

**Muhammad Varrel Ramadhano<sup>1)</sup>, Solehudin<sup>2)</sup>, Nunung Nurhasanah<sup>3)</sup>**

**<sup>1),2),3)</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang**

**Email: [mhmmdvarrel@gmail.com](mailto:mhmmdvarrel@gmail.com)<sup>1)</sup>, [solehudin@unsika.ac.id](mailto:solehudin@unsika.ac.id)<sup>2)</sup>,  
[nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id](mailto:nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id)<sup>3)</sup>**

***Abstract:** Performance is the final result, the goal for every organization to achieve its goals. The aim of this research is to determine the impact of leadership, motivation and work discipline on employee performance at |PT Aryo |Prakasa Sejahtera, a research population of 39 employees who tested the research population. Research and analysis techniques use several linear regressions. The results show that leadership, motivation and work discipline have a significant positive impact on employee performance. With increased performance, input to subordinates can be done at any time with guidance that addresses workplace issues and enables attitude and responsibility.*

**Keywords: Motivation, Discipline, Leadership**

**Abstrak:** Kinerja adalah hasil akhir, tujuan bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak kepemimpinan, motivasi, dan disiplin pekerjaan pada kinerja karyawan pada |PT Aryo |Prakasa Sejahtera, Populasi penelitian dari 39 karyawan yang menguji populasi penelitian. Teknik penelitian dan analisis menggunakan beberapa regresi linier. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Dengan peningkatan kinerja, input ke bawahan dapat dilakukan kapan saja dengan panduan yang mengatasi masalah di tempat kerja dan memungkinkan sikap dan tanggung jawab.

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan**

---

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar mampu bersaing di pasar global. PT Aryo Prakasa Sejahtera, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur, juga merasakan tekanan ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan

pengetahuan, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan arah dan strategi perusahaan. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Namun, dalam praktiknya, masih banyak pemimpin yang belum mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan belum optimal.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien dalam bekerja. Namun, tingkat disiplin karyawan di PT Aryo Prakasa Sejahtera masih menjadi tantangan, dengan adanya kasus keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi.

Motivasi karyawan adalah faktor lain yang tidak kalah pentingnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus pada tugas-tugas mereka. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan kerja dan pencapaian pribadi, maupun faktor eksternal seperti insentif dan penghargaan. PT Aryo Prakasa Sejahtera telah mencoba berbagai program untuk meningkatkan motivasi karyawan, namun hasilnya belum konsisten.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera
2. Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera
3. Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan**

Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

### **2. Motivasi**

Nawawi (2006:327) Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu”. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Thoha (2012:253) motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

### **3. Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja Menurut Siagian, (2001:305) ”Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya.

### **4. Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja

adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Sari (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Tujuan Penelitian mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pramono (2011) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Tujuan Penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. Menggunakan metode kuesioner dan metode analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 :Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera

H2 :Kepemimpinan diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera

H3 :Motivasi diduga berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai PT Aryo Prakasa Sejahtera.

H4 :Disiplin kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut. Dalam peneliian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini seluruh staf karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut yang berjumlah 39 karyawan. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel Kepemimpinan (X1) adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu.

Indikator Variabel Kepemimpinan ini menurut Robbins (2006:39) adalah:

1. Telling
2. Selling
3. Participating
4. Delegating

2. Variabel Motivasi (X2) adalah dorongan yang meandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan.

Indikator Variabel Motivasi dalam penelitian ini menurut Daft (2010:373) adalah:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

3. Disiplin Kerja (X3) adalah Hasibuan (2006:190) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku.

Indikator Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menurut menurut Hasibuan (2006:194) diukur dari :

1. Tentang tujuan dan kemampuan
  2. Tentang teladan pimpinan
  3. tentang sanksi hukuman
  4. Balas Jasa
  5. Keadilan
  6. Hubungan kemanusiaan
4. Kinerja Pegawai (Y) sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan pegawai yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.

Indikator variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menurut sukawati (2010:132) adalah:

1. Kualitas Kerja karyawan
2. Kuantitas kerja karyawan

### **Metode Analisis**

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian ini diuji dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini berpedoman pada nilai Cronbach Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliable. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

## 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda :

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

b1,b2,b3 = koefisien regresi

a = konstanta

e = error

## 4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Variabel Indikator Validitas Reliabilitas

| Variabel                               | Indikator        | Validitas         |                  | Reliabilitas |                   |          |
|--|------------------|-------------------|------------------|--------------|-------------------|----------|
|  |                  | Nilai r<br>Hitung | Nilai r<br>Tabel | Status       | Alpha<br>Cornbach | Status   |
| Kepemimpinan<br>(X <sub>1</sub> )      | X <sub>1,1</sub> | 618               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>1,2</sub> | 505               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>1,3</sub> | 580               | 0,185            | Valid        | 0,831             | Reliabel |
|  | X <sub>1,4</sub> | 549               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>1,5</sub> | 528               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>1,6</sub> | 588               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>1,7</sub> | 688               |                  | Valid        |                   |          |
| Motivasi<br>(X <sub>2</sub> )          | X <sub>2,1</sub> | 229               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>2,2</sub> | 418               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>2,3</sub> | 510               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>2,4</sub> | 757               | 0,185            | Valid        | 0,653             | Reliabel |
|  | X <sub>2,5</sub> | 312               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>2,6</sub> | 297               |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>2,7</sub> | 259               |                  | Valid        |                   |          |
| Disiplin<br>Kerja<br>(X <sub>3</sub> ) | X <sub>3,1</sub> | -219              |                  |              |                   |          |
|  | X <sub>3,2</sub> | -038              |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>3,3</sub> | -217              | 0,185            | Valid        | 0,-260            | Reliabel |
|  | X <sub>3,4</sub> | -434              |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>3,5</sub> | -277              |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>3,6</sub> | -017              |                  | Valid        |                   |          |
|  | X <sub>3,7</sub> | -444              |                  | Valid        |                   |          |
| Kinerja Pegawai<br>(Y)                 | Y <sub>1</sub>   | 886               |                  | Valid        |                   |          |
|  | Y <sub>2</sub>   | 868               |                  | Valid        |                   |          |
|  | Y <sub>3</sub>   | 875               | 0,185            | Valid        | 0,894             | Reliabel |
|  | Y <sub>4</sub>   | 891               |                  | Valid        |                   |          |
|  | Y <sub>5</sub>   | 872               |                  | Valid        |                   |          |
|  | Y <sub>6</sub>   | 886               |                  | Valid        |                   |          |
|  | Y <sub>7</sub>   | 874               |                  | Valid        |                   |          |

Sumber: Olah Data 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa probabilitas hasil korelasi dari pertanyaan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel, lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji chi square terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Bila probabilitas hasil uji chi square lebih kecil dari 0,05 (5%) maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

### Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Rangkuman dari hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.**

| Variabel                         | PARSIAL |          |       | Keterangan       |
|----------------------------------|---------|----------|-------|------------------|
|                                  | B       | t Hitung | Sig.  |                  |
| (Constant)                       | 19,097  |          |       |                  |
| Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )   | 0,120   | 1,063    | 0,150 | Tidak Signifikan |
| Motivasi (X <sub>2</sub> )       | 0,202   | 2,046    | 0,007 | Signifikan       |
| Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,411   | 2,037    | 0,003 | Signifikan       |

  

| Koefisien                         | Hasil | Uji F    | Hasil |
|-----------------------------------|-------|----------|-------|
| R                                 | 0,329 | F Hitung | 1,414 |
| R Square (R <sup>2</sup> )        | 0,108 |          |       |
| Adj RSquare (Adj R <sup>2</sup> ) | 0,032 | Sig. F   | 005   |

**Regresi :**  
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$   
Kinerja Karyawan :  $Y = 19,097 + 0,120X_1 + 0,202X_2 + 0,411X_3$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh Fhitung sebesar 2.414 sementara untuk Ftabel dicari sebagai berikut: Pembilang= K (K=jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 3 Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1)= 39 - 3 - 1 = 35. Nilai Fhitung 24.14 Ftabel 1.19 maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,015 (0%) yaitu dibawah 5 %.

### Uji t

Pada Tabel 5, ditemukan bahwa nilai thitung variabel Kepemimpinan sebesar 1,063 sedangkan ttabel sebesar 0,150 dengan tingkat signifikan 0,150 berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Thitung untuk variable Motivasi sebesar 2.046 sedangkan t tabel 0.185 itu berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y dengan tingkat signifikan 0,007. Data ini juga menunjukkan bahwa thitung 2,037 Disiplin Kerja ttabel 0,185 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 itu berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Aryo Prakasa Sejahtera.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran yang dapat disampaikan pada pimpinan PT Aryo Prakasa Sejahtera adalah untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinan, mengingat pengaruhnya masih lemah. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga memiliki sikap dan tanggung jawab terhadap institusi.
2. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara antara lain memberikan bonus dan tunjangan pada karyawan, dan adanya perhatian dari pimpinan. Disiplin kerja juga dapat ditingkatkan dengan berpedoman pada aturan dasar perilaku kepegawaian agar pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencana yang ditetapkan dan mematuhi segala aturan yang dibuat sehingga hubungan kerja antara sesama dapat terjalin baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

- Gibson: 1997. Organisasi, Perilaku, Struktur-proses. Edisi Ke Delapan Jakarta. Penerbit PT. Binarupa Ahksara (buku Jilid II). Jakarta.
- Gibson 2003. Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses. Erlangga, Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal. 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal. 165-180.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta. Hasibuan Malayu S. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchlas, Makmuri. 2004. Perilaku Organisasi. PT Aditya Media. Yogyakarta. Mangkunegara, Anwar. 2000.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya Offest. Bandung.
- Mangkunegara 2001; Evaluasi Kinerja Manajemen. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung :Badan penerbit. PT. Rosdakarya, 2005. Bandung.
- Mulyadi dan Rivai Veithzal 2009 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta. PT Raja Grapindo Perkasa. Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal. 197-209.