



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada, Tulang Bawang)

Indri Wulan Saputri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Indonesia
Email: indriubl@gmail.com

Abstract

The purpose of the study conducted by the author is to identify the impact of leadership, motivation, and work discipline on the performance of PT Teguh Wibawa Bhakti Parsada employees. In the tapioca processing industry, which often faces competitive challenges and price fluctuations, it is important for companies to improve employee performance. The study design applies a quantitative approach. The total sample reached 70, and the sample was determined by objective sampling. The data were obtained through direct surveys in the regions where the questionnaires were distributed in the form of questionnaires. The data is then analyzed using SPSS version 26 tools. The analytical techniques used include classical perception test, multiple linear regression, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R²). The t-test analysis of the lead variable yielded a t-value of $1.271 < 1.668$. This means that some of the lead variables have a negative impact. The T value of the motivation variable is $3.256 > 1.668$, which means that the motivation variable has a partially positive effect. For the work discipline variable, the t-value is $0.145 < 1.668$, which means that it does not affect employee performance in part. At significance level 0.05, the F calculation is $4.505 > 2.75$ and the precision value is $0.006 < 0.05$. This condition indicates whether the independent variable affects the co-dependent variable.

Keywords: Leadership, Motivation, and Work Discipline

Abstrak

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Parsada. Dalam industri pengolahan tapioka yang sering menghadapi tantangan persaingan dan fluktuasi harga, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Desain studi menerapkan pendekatan kuantitatif. Total sampel mencapai 70, dan sampel ditentukan dengan pengambilan sampel objektif. Data diperoleh melalui survei langsung di daerah tempat kuesioner didistribusikan dalam bentuk kuesioner. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan alat SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji persepsi klasik, regresi linier berganda, uji-t (parsial), uji-F (simultan), dan koefisien determinasi (R²). Analisis uji-t dari variabel timbal menghasilkan nilai t $1,271 < 1,668$. Artinya, beberapa variabel timbal memiliki pengaruh negatif. Nilai T dari variabel motivasi adalah $3,256 > 1,668$, yang berarti bahwa variabel motivasi memiliki efek positif sebagian. Untuk variabel disiplin kerja, nilai-t adalah $0,145 < 1,668$, yang berarti tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebagian. Pada level signifikansi 0,05, perhitungan F adalah $4,505 > 2,75$ dan nilai presisi adalah $0,006 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan apakah variabel independen memengaruhi variabel ko-dependen.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Industri tapioka di Indonesia memiliki peran strategis dalam mendorong perkembangan ekonomi dalam sektor agribisnis. Sebagai salah satu produsen tapioka, PT Teguh Wibawa Bhakti Persada menghadapi tantangan untuk meningkatkan daya saing di tengah fluktuasi



harga bahan baku singkong dan persaingan pasar yang semakin ketat. PT. TWBP adalah perusahaan berjalan di bidang perindustrian yang dibangun pada 1 September 1992 dan mulai menjalankan operasinya tahun 1994. Perusahaan yang diawali dengan pembebasan tanah seluas 30 Ha ini telah bergerak dalam jangka waktu cukup lama yaitu tiga dekade dalam mengolah singkong menjadi tepung tapioka. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai target, baik dalam persaingan dengan kompetitor atau untuk menjaga eksistensinya. Sebagian upaya guna mencapainya adalah dengan memajukan kinerja pada perusahaan melalui prosedur manajemen terutama dalam sektor sumber daya manusia (SDM). Tenaga kerja atau SDM memiliki peran yang krusial didalam suatu perusahaan, tanpa SDM yang berkualitas organisasi akan kesulitan dalam meraih tujuannya. Beberapa aspek penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memperbaiki kinerja karyawan. Tiga faktor utama yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan di PT Teguh Wibawa Bhakti Persada adalah peran kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Dalam industri pengolahan tapioka yang membutuhkan koordinasi yang baik. Pemimpin yang efektif dapat mengoptimalkan alur kerja, mengatasi kendala produksi, dan memastikan standar kualitas tapioka terpenuhi.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting mengingat karakteristik pekerjaan di pabrik tapioka yang cenderung monoton dan membutuhkan ketelitian tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus dalam menjalankan tugasnya, mulai dari penyortiran singkong, pengoperasian mesin ekstraksi pati, hingga pengemasan produk akhir. Motivasi yang tinggi juga dapat mendorong inovasi dalam proses produksi yang dapat meningkatkan efisiensi. Disiplin kerja menjadi faktor ketiga yang penting dalam industri pengolahan tapioka. Ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur operasi standar sangat penting untuk menjaga kualitas produk dan efisiensi produksi. Misalnya, keterlambatan dalam proses pengupasan dan pencucian singkong dapat mempengaruhi kualitas pati yang dihasilkan. Demikian pula, kedisiplinan dalam pemeliharaan mesin dan peralatan produksi dapat mencegah *downtime* yang tidak perlu. PT Teguh Wibawa Bhakti Persada telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti, adanya insentif berbasis produktivitas, dan penerapan sistem absensi. Namun, efektivitas kebijakan-kebijakan tersebut belum dievaluasi secara komprehensif. Merujuk pada informasi langsung yang didapat dari pihak PT Teguh Wibawa Bakti Persada mengenai dari ketiga variabel yang disebutkan pemimpin pada indikator komunikatif dan pengembangan tim mendapati nilai paling rendah. Dari Pra Survei, kepemimpinan terhadap karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada menunjukkan titik lemah. Pada indikator Komunikatif, masih terdapat 11 orang merasa belum optimal. Pada indikator mampu mengembangkan tim terdapat 26 orang yang memilih tidak setuju terkait indikator diatas. Situasi ini memperlihatkan bahwa masih berpotensi terdapat gangguan dalam kinerja yang dapat berpepngaruh negatif pada produktivitas tim. Dengan demikian, dibutuhkan suatu penelitian untuk menganalisis sejauh mana variabel independent terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian diperuntukan guna mengkaji "Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Teguh Wibawa Bakti Persada".

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Seorang pemimpin perlu membangun ikatan baik dengan bawahannya yang dipimpin. Hubungan ini wajib didasari rasa saling menghormati, percaya, saling membantu, dan kerja sama yang kuat. Selain itu, seorang pemimpin mesti dapat berpikir dengan terstruktur serta terencana, mempunyai pengalaman kerja yang cukup, serta memahami berbagai hal yang diperlukan untuk menentukan langkah-langkah ke depan. Jika kepemimpinan tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat menghambat jalannya pekerjaan. Sebaliknya, kepemimpinan yang

efektif akan meningkatkan kinerja bawahan dan memudahkan tercapainya tujuan bersama (Muafi, 2019). (Handayani, 2021) menyatakan bahwa indikator – indikator dari kepemimpinan mencakup: memiliki visi; kemampuan merancang strategi; keterampilan berkomunikasi yang efektif; keahlian dalam mempengaruhi orang lain; mampu memberikan contoh atau teladan; integritas; kemampuan dalam pengembangan tim; transparansi; kemampuan pengambilan keputusan, dan orientasi pada tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan ialah kemampuan individu dalam menyugesti orang lain supaya pekerjaan yang diserahkan dapat terselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Motivasi

Motivasi sering kali dipandang sebagai keadaan atau kekuatan^{3***6666666666666666} internal yang mendorong seseorang untuk terlibat dan terus berkomitmen pada perilaku yang bertujuan mencapai tujuan tertentu. Menurut (Hasibuan dalam Hasibuan & Silvy, 2019) secara terukur dan tersusun, motivasi berfungsi sebagai pemberi dorongan yang mampu menyemangati individu, sehingga mereka dapat berkolaborasi dan dapat bertugas secara optimal secara terintegrasi, serta berusaha untuk mencapai tujuan kepuasan kerja. Motivasi mampu menyampaikan alasan individu agar bekerja sesuai dengan prosedur, serta target yang akan diraih. Dengan kata lain, Motivasi mampu memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut (Hamzah dalam Susanti, 2022) menjelaskan bahwa indikator motivasi meliputi:

1. Kewajiban menjalankan tugas. Sikap yang muncul sebagai kesiapan menerima dan melaksanakan tugas atau kewajiban yang diberikan.
2. Prestasi yang Dicapai. Mengacu pada keterampilan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperoleh dari karyawan.
3. Pengembangan Diri. Proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang sudah ada guna memperbaiki kualitas menuju kemajuan.
4. Kemandirian dalam Bertindak kemampuan untuk bertindak secara mandiri, dengan tujuan meningkatkan kualitas dalam setiap tindakan yang diambil.

Dari pandangan tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi ialah penyemangat bagi pekerja agar bertindak dan mampu bekerja dengan semangat sesuai apa yang telah ditugaskan dan tanggung jawabnya. Selain itu, karyawan yang termotivasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai target dan tindakannya, serta yakin bahwa tujuan atau target tersebut akan diraih sejalan dengan apa yang sudah ditetapkan.

Disiplin Kerja

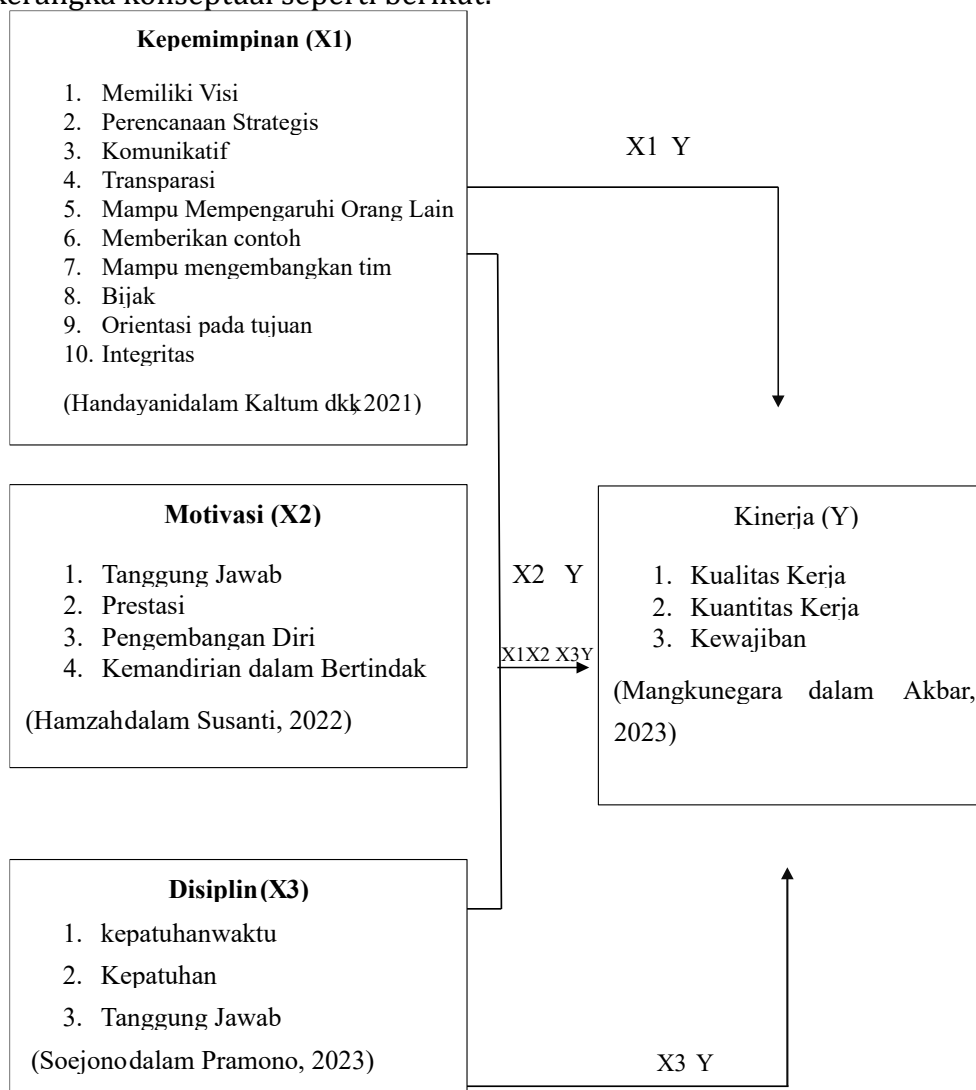
Menurut (Rivai dalam Susanti 2022), merupakan suatu instrumen dipakai oleh manajemen perusahaan untuk berinteraksi oleh karyawan, memperbaiki perubahan perilaku, dan mengembangkan kesadaran juga kepatuhan terhadap norma-norma sosial yang ada. Menurut (Soejono dalam Pramono, 2023), terdapat 4 indikator pada disiplin kerja, diantaranya: Ketepatan waktu; Penggunaan fasilitas yang baik; Tanggung jawab; Ketaatan. Dari persepsi diatas dapat disimpulkan disiplin kerja ialah instrumen penting dalam manajemen di perusahaan yang berfungsi untuk berkomunikasi dengan pegawai dan mendorong perubahan perilaku mereka. Dengan disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran dan norma sosial di tempat kerja. Terdapat empat indikator utama yang dapat mengukur disiplin kerja pegawai, ialah ketepatan waktu, penggunaan fasilitas dengan baik, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan ketaatan terhadap prosedur yang berlaku. Penerapan indikator-indikator ini akan memperbaiki lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Kinerja

Konsep kinerja mengacu pada tingkat pencapaian yang diraih karyawan atau sebuah lembaga dalam memenuhi syarat pekerjaan. Menurut (Stoner, 1995 dalam Muizu, Kaltum, & Sule 2019), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan sebagai kosekuensi terhadap eksekusi tugas yang dibebankan, dengan mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, serta waktu yang tersedia. Sementara itu, (Bernardin & Russel dalam Muizu, Kaltum, & Sule, 2019) mengartikan kinerja menjadi catatan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas dalam jangka waktu yang spesifik. Berdasarkan dari penjelasan ini, dapat diartikan bahwasannya kinerja adalah prestasi karyawan bersandar pada standar serta kriteria yang telah ditentukan. Menurut (Mangkunegara dalam Akbar, 2023) Indikator meliputi: Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Pelaksanaan tugas.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari kajian literatur penelitian yang telah dipaparkan, penulis membuat suatu kerangka konseptual seperti berikut:



Terdapat hipotesis atau dugaan yang diajukan didalam penelitian berlandaskan pada tujuan penelitian, tinjauan literatur, serta kerangka pemikiran yang telah disusun seperti ini:
H1: Kepemimpinan terdapat pengaruhnya positif pada kinerja karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada



- H2: Motivasi terdapat pengaruhnya positif pada kinerja Karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada
H3: Disiplin kerja menyandang pengaruh positif pada adanya kinerja karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada
H4: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terdapat pengaruhnya positif pada kinerja karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada

METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ditulis oleh peneliti termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Adapun Objek pada penelitian ini ialah PT Teguh Wibawa Bhakti Persada. Populasinya adalah karyawan PT Teguh Wibawa Bhakti Persada berjumlah 70 orang yang akan menjadi sampel penelitian. Dalam penelitiannya penulis menggunakan teknik sampling bersyarat *Purposive Sampling* penulis menargetkan seorang individu memiliki yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Turner, 2020). Data diperoleh melalui metode *survey* turun langsung dengan menyebarkan kuesioner berupa angket kepada responden (sampel). Dalam penelitiannya penulis menggunakan Skala Likert, yang mana responden memiliki 5 pilihan jawaban masing – masing jawabannya memiliki nilai kategori yakni, nilai (Sangat Tidak Setuju), (Tidak Setuju), (Netral), (Setuju), (Sangat Setuju). Analisis dikerjakan dengan mengaplikasikan uji deskriptif, analisis kuantitatif, serta pengujian validitas dan reliabilitass. Metode yang diterapkan dalam analisis mencakup pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t (individu), uji F (bersama), serta koefisien determinasi (R^2). Penulis memanfaatkan alat bantu analisis berupa SPSS versi 26 untuk menganalisis data hasil kuesioner. Dalam menyusun skripsi ini, referensi diambil dari berbagai jurnal ilmiah yang relevan. Referensi ini berfungsi sebagai dasar teoritis dan mendukung argumen yang diajukan. Penggunaan jurnal sebagai referensi juga memastikan bahwa penelitian ini mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Instrumen

Uji Validitas

Dipergunakan untuk mengonfirkasi bahwa alat yang dipakai secara akurat mengukur apa yang harusnya diukur. pada Uji ini diperuntukan untuk mengukur keakuratan data yang diperoleh, sehingga hasil penelitian atau analisis dapat dipercaya dan sesuai dengan konsep yang ingin dievaluasi. Jika Validitas yang tinggi berarti instrumen pengukuran dapat merefleksikan variabel yang diteliti dengan tepat. Jika suatu data dengan nilai $Sig < 0,05$ atau jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, data tersebut dapat disebut valid, Sebaliknya suatu data dengan nilai $Sig > 0,05$ serta $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, data tersebut terhitung tidak valid.

Uji Reabilitas

Tujuannya ialah untuk menganalisis apakah kuesioner menunjukkan kepastian ketika pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner tersebut. Dilakukan secara berulang. Menurut (Ghozali dalam Roy, 2023) uji reabilitas pada data bisa dilakukan menggunakan uji Cronbach Alpha (α) seperti berikut: Jika terdapat nilai $\alpha > 0,7$ = reabel Apabila terdapat nilai $\alpha < 0,7$ = tidak reabel

Tabel 1. Hasil Pengujian Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.340	20

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil uji reabilitas di tabel 3 menjelaskan jika seluruh variabel koefisien Alpha > 0,70 maka bisa dikatakan seluruh variabel yang terdapat dikuesioner ialah reabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

(Ghozali dalam Roy, 2023) berasumsi jika uji normalitas diperuntukan dalam pengujiannya apakah sebuah model dalam regresi mengasumsikan bahwa variable residual atau gangguan mengikuti distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05818719
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.093
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas yang dilakukan dari 70 responden data menunjukkan bahwasannya untuk keseluruhan variabel pada pengujiannya dan pendistribusiannya dengan normal. Dapat dibuktikan melalui nilai sig yang telah melewati batas pada Tingkat kesalahan yaitu sebesar $0,064 > 0,05$. Pengujian pada variabel penelitian dengan demikian dapat berdistribusi dengan normal atau data memenuhi asumsi klasik dan bisa dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Multikolonieritas

Uji ini diperuntukan melihat apakah terdapat hubungan antar variabel independent didalam model regesi. Multikolonieritas berarti variabel independent memiliki relasi yang mendekati sempurna dengan kata lain memiliki nilai koefisien yang tinggi. Guna menguji ada atau tidak adanya. Apabila suatu $TOL < 0.10$, serta $VIF > 10$ berarti menunjukkan adanya multikolonieritas begitupun sebaliknya.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.506	2.604		2.114	.038		
	Kepemimpinan	.073	.058	.144	1.271	.208	.976	1.025
	Motivasi	.287	.088	.369	3.258	.002	.982	1.018
	Disiplin Kerja	.021	.143	.016	.145	.885	.978	1.022

Sumber : Data diolah, 2024

Jika dilihat hasil diatas memperlihatkan bahwa keseluruhan nilai TOL > 0,10 dan nilai VIF dibawah angka sepuluh. Artinya bisa ditarik kesimpulannya dalam uji ini tak ada multikolinearitas di pengujian.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berguna mengidentifikasi apakah terjadinya perbedaan varians dari residual pengamat terhadap yang lainnya. Jika sig. > 0,05 bisa dinyatakan tak ada heteroskedastisitas. Jika sig. bernilai < 0,05 terjadi heteroskedastisitas pada data.

Tabel 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.852	1.713		1.081	.284		
	Kepemimpinan	-.019	.040	-.060	-.471	.639	.933	1.072
	Motivasi	-.010	.054	-.023	-.186	.853	.981	1.019
	Disiplin Kerja	-.014	.078	-.023	-.181	.857	.939	1.065

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Merujuk tabel 4 menjelaskan seluruh nilai sig di variable kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sig > 0,05, bisa disimpulkan tak ada heteroskedastisitas pada data.

Teknik Analisis Data Analisis Deskriptif

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel (X) Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja

Interval	Kepemimpinan (X1)			Interval	Motivasi (X2)			Interval	Disiplin Kerja (X3)		
	F	%	Ket		F	%	Ket		F	%	Ket
43 - 50	3	4%	SS	16,9 - 20	8	12%	SS	12,7 - 15	38	54%	SS
35 - 42	67	96%	S	13,7 - 16,8	34	48%	S	10,3 - 12,6	32	46%	S
29 - 34	-	0	N	10,5 - 13,6	28	40%	N	7,9 - 10,2	-	0	N
19 - 26	-	0	TS	7,3 - 10,4	-	0	TS	5,5 - 7,8	-	0	TS
10 - 18	-	0	STS	4 - 7,2	-	0	*STS	3 - 5,4	-	0	STS
Total	70	100%		Total	70	100%		Total	70	100%	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Dari pendistribusian di tabel 5 variabel (X1) kepemimpinan terdapat 3 frekuensi dengan total presentase sebesar 3% pada tingkat ini persetujuan yang tinggi terhadap pertanyaan yang disampaikan masuk dalam kategori sangat setuju. Selanjutnya, terdapat sebanyak 67 frekuensi dengan total presentase sebesar 97% pada tingkat ini persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan. Pada variabel kepemimpinan pernyataan dengan suara terbanyak terdapat pada pernyataan "Seberapa sering pemimpin anda memberikan contoh perilaku positif kepada karyawan" dengan jawaban responden sebanyak 89,4% Bersumber dari hasil distribusi pada tabel 7 variabel motivasi terdapat sebanyak 28 frekuensi dengan presentase sebanyak 40% termasuk kedalam kategori netral. Selanjutnya, 13,7 - 16,8 memiliki frekuensi sebanyak 34 dengan presentase sebanyak 48% termasuk kedalam kategori setuju. Kemudian, terdapat

sebanyak 8 frekuensi dengan presentase total 12% masuk kedalam kategori Sangat Setuju. Pada variabel motivasi suara terbanyak terbanyak. “Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ” dengan jawaban responden sebanyak 90,5%. Dari hasil data analisis distribusi pada tabel 7 variabel (X3) disiplin kerja tertinggi 12,7 – 15 dengan kriteria sangat setuju memiliki jumlah frekuensi sebanyak 38 dengan presentase 54%. Selanjutnya dalam kategori setuju memiliki jumlah frekuensi sebanyak 32 dengan total presentase 46% termasuk kedalam kategori. Pada variabel disiplin kerja suara terbanyak terdapat pada pernyataan “Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang disebabkan” dengan total presentase sebanyak 90,5%.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Interval	Kinerja Karyawan		
	F	%	Ket
12,7 – 15	20	29 %	SS
10,3 – 12,6	37	54 %	S
7,9 – 10,2	13	17 %	N
5,5 – 7,8	-	0	TS
3 – 5,4	-	0	STS
Total	70	100%	

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Mengacu hasil distribusi variabel kinerja karyawan. Terdapat 20 responden dengan presentase 29% jawaban sangat setuju, 37 responden memiliki presentase 54% jawaban setuju, serta sebanyak 13 responden dengan presentase 17% jawaban netral.

Regresi Linier Berganda

Bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beberapa variabel x terhadap y.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

dz		Unstandardized Coefficients B Std. Error		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.506	2.604		2.114	.038
	Kepemimpinan	.073	.058	.144	1.271	.208
	Motivasi	.287	.088	.369	3.258	.002
	Disiplin Kerja	.021	.143	.016	.145	.885

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Mengacu pada diatas terdapat analisis antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja serta menciptakan persamaan model regresi: $Y = 0,144 \text{ (Kepemimpinan)} + 0,369 \text{ (Motivasi)} + 0,016 \text{ (Disiplin Kerja)}$. Berdasarkan dari hasil persamaan linier berganda diatas tersebut mengatakan bahwa:

1. Nilai 0,144 pada variabel (X1) yang bernilai positif memperlihatkan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh pada kinerja
2. Nilai 0,369 pada X2 bernilai positif, dapat dikatakan pengaruhnya positif pada kinerja
3. Nilai 0,016 pada X3 bernilai positif, dapat dikatakan pengaruhnya positif pada kinerja

Uji Hipotesis

Uji T

Hipotesis 1, Hipotesis 2, Hipotesis 3 pada penelitian dilakukan untuk memastikan kebenarannya seberapa mempengaruhinya variabel X terhadap Y dengan menggunakan uji t (parsial). Jika sig bernilai $< 0,05$, hipotesis dapat diterima. Namun, jika si. bernilai $> 0,05$, artinya hipotesis tidak disetujui. Apabila sig. bernilai $< 0,05$, hipotesis dapat diterima. Akan tetapi, jika sig. bernilai $> 0,05$, artinya hipotesis ditolak.

Tabel 8. Hasil Pengujian T

dz		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.506	2.604		2.114	.038
	Kepemimpinan	.073	.058	.144	1.271	.208
	Motivasi	.287	.088	.369	3.258	.002
	Disiplin Kerja	.021	.143	.016	.145	.885

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Apabila t hitung $> t$ table dan sig. bernilai $< 0,05$ berarti hipotesis menyatakan variabel X secara individual berepengaruh terhadap Y atau dependen dapat diterima. Jadi nilai t table dengan sampel 70 dan total variabel 4 adalah 1.668, dengan begitu dapat dilihat perhitungannya seperti berikut:

1. Uji Hipotesis 1. Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada hipotesis 1 terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai t hitung $1.271 < 1.668$. Berarti secara parsial atau secara individual variabel kepemimpinan tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Jadi, hipotesis 1 tidak terbukti berpengaruh secara positif
2. Uji Hipotesis 2. Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada hipotesis 2, didapatkan nilai t hitung $3.256 > 1.668$ maka. Artinya secara individu variabel motivasi terdapat pengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka bisa ditarik kesimpulannya bahwa hipotesis 2 terbukti berpengaruh positif.
3. Uji Hipotesis 3. Berdasarkan pada apa yang telah dilakukan hipotesis 3, didapatkan nilai t hitung $0,145 < 1.668$. Berarti secara parsial atau secara individual variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan. Artinya dari itu, hipotesis 3 tidak terbukti karena berpengaruh secara negatif.

Uji F

Uji F diperuntukan menentukan apakah terdapat pengaruhnya dari variabel bebas bersamaan pada variabel terikat. Apabila F hitung bernilai $> F$ table dan Sig. $< \alpha$ dapat dikatakan variabel independent secara bersamaan memberikan pengaruh pada variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Pengujian F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	-----------------------	-------------	---	------

1	Regression	15.822	3	5.274	4.505	.006 ^b
	Residual	77.263	66	1.171		
	Total	93.086	69			

Sumber : Data Primer diolah, 2024

4. Uji Hipotesis 4. Berdasarkan pada apa yang telah di uji pada hipotesis 4. Nilai F tabel ditingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel 70 dan total variabel 4 maka daro itu diketahui nilai F nya adalah 2,75. Pada tabel diatas data memperlihatkan apabila F hitung $4.505 > 2,75$ serta nilai Sig $0,006 < 0,05$. Bisa dikatakan bahwasannya adanya pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikat.

Maka, variabel independent secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat disimpulkan hipotesis tersebut berpengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

Koefisien Determinan (R^2)

Digunakannya nilai koefisien determinan berguna mengukur seberapa signifikan variabel bebas didalam model statistik menguraikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.132	1.08197

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Pada tabel diatas mengatakan apabila (R^2) 0,132 juga dalam presentase 13,2%. Berarti hanya sebesar 13,2% dari variasi kinerja karyawan mampu terpengaruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sementara kurangnya, yaitu 86,8%, terpengaruhi dari selain variabel tersebut.

KESIMPULAN

Mengacu pada penelitian yang dilaksanakan di PT Teguh Wibawa Bhakti Persada maka dapat ditarik kesimpulannya seperti berikut: Berdasarkan dari rata rata jawaban responden terkait variabel kepemimpinan terdapat 2 indikator dengan hasil presentase yang paling rendah yaitu pada indikator komunikatif sebesar dan indikator mampu mengembangkan tim. Dari pengujian yang dilakukan penulis didapatkan nilai t hitung $1.271 < 1.668$ berarti dengan cara parsial variabel kepemimpinan terdapat pengaruh negatif pada kinerja karyawan. Berdasarkan dari rata rata jawaban responden terkait variabel motivasi, dari pengujian yang telah dilakukan terkait pengaruh motivasi pada kinerja karyawan didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3.256 > 1.668$, secara individu motivasi terdapat pengaruh positif pada kinerja karyawan. Adanya beban tanggung jawab dan dorongan untuk mencapai prestasi kepada karyawan menunjukan bahwa karyawan telah termotivasi pada kinerjanya karyawan sudah merasa termotivasi terhadap kinerjanya. Berdasarkan dari rata rata tanggapan responden berhubungan dengan variabel disiplin kerja. Didapatkan nilai t hitung $0,145 < 1.668$ maka secara parsial atau secara individual variabel disiplin kerja terdapat pengaruhnya negatif pada kerja karyawan.



Saran

Mengacu pada apa yang telah dipaparkan diatas dengan begitu hal yang bisa dijadikan saran sebagai berikut: Mengacu pada analisis terkait variabel kepemimpinan, terdapat kelemahan pada indikator komunikatif dan kemampuan mengembangkan tim, karyawan belum merasa puas terkait komunikasi yang ada dalam Perusahaan, Guna meningkatkan kinerja sebaiknya seorang pemimpin lebih komunikatif dengan memanfaatkan teknologi komunikasi seperti *chat groups* atau platform manajemen untuk memperjelas alur informasi dan memastikan setiap anggota tim memahami instruksi dengan baik, selain itu Pemimpin dapat menerapkan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan karyawan sesuai kebutuhan tim. Berdasarkan hasil analisis terkait variabel motivasi, terdapat kelemahan pada indikator “pengembangan diri” melalui pernyataan “pelatihan dan pengembangan di perusahaan efektif dalam meningkatkan kualitas kerja”, Karyawan merasa belum adanya program pelatihan. Sebaiknya perusahaan memfasilitasi adanya pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis terkait variabel disiplin kerja, masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan seperti telat datang pada jam masuk. Sebaiknya Perusahaan lebih konsisten terkait keterlambatan yang terjadi secara berulang – ulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Nurul Fata. *Unpak.ac.id*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/7620>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, John & Joyce A. Russel. 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*. McGrawHill Inc.. Series In Management. New York.
- Hasibuan, M. S.P, (2007), *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, & Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Muafi, M., & Azim, M. 2019. *The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen)*. *Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>
- Pranomo, A & Suhendi, A (2023). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Indikator Disiplin dan Motivasi (Studi Kasus Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan)
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roy, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Dalton Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 453–463. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4294/2792>
- Soejono. 2010. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Susanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/6639>
- Wa, Umi Kaltum, & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>