

## **Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Setia Guna Sejati**

Renaldi Bahwantoro<sup>1\*</sup>, Eman Sulaeman<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

\*Email : [Renaldibahwantoro2003@gmail.com](mailto:Renaldibahwantoro2003@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Peneliti dalam studi ini bertujuan guna untuk mengetahui serta memahami dampak atau pengaruh dari peran kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan deskriptif verifikatif dengan pendekatan yang berbasis jumlah data atau pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil peneliti melalui perhitungan rumus slovin dari total keseluruhan populasi sebanyak 650 responden adalah 248 responden. Peneliti dalam studi ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan menghitung koefisien determinasi. Dari hasil yang ditemukan dalam pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 10,922. Sedangkan pada koefisiensi regresi variabel peran kepemimpinan (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai positif sebesar 15,2%, selanjutnya pada motivasi kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai positif sebesar 29%, serta pada disiplin kerja (X<sub>3</sub>) menunjukkan nilai positif sebesar 21,5%, yang berarti bahwa pada faktor atau variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) semuanya menunjukkan hubungan yang baik dengan faktor atau variabel kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** Peran Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*The researcher in this study aims to find out and understand the impact or influence of leadership roles, work motivation, and work discipline on employee performance. The sample taken by the researcher through the calculation of the Slovin formula from a total population of 650 respondents is 248 respondents. From the results found in the multiple linear regression analysis test, it shows that the constant value of the employee performance variable (Y) is 10.922. Meanwhile, the regression coefficient of the leadership role variable (X<sub>1</sub>) shows a positive value of 15.2%, then on work motivation (X<sub>2</sub>) shows a positive value of 29%, and on work discipline (X<sub>3</sub>) shows a positive value of 21.5%, which means that the factors or variables of leadership (X<sub>1</sub>), work motivation (X<sub>2</sub>), and work discipline (X<sub>3</sub>) all show a good relationship with the factors or variables of employee performance (Y).*

**Keywords:** Leadership Role, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

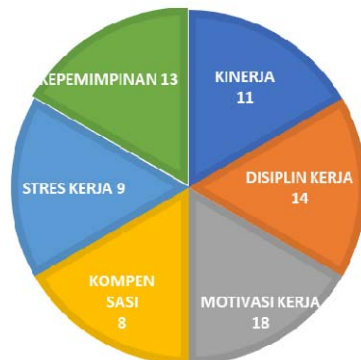
## A. PENDAHULUAN

Seluruh tindakan yang dilakukan individu dalam setiap kegiatannya dimulai dan ditentukan oleh individu-individu yang berpartisipasi atau tergabung dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki potensi adalah bagian kunci dalam suatu organisasi, termasuk para pemimpin dan anggota tim. Ini sangat berpengaruh dalam hal penugasan dan pengawasan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan dan organisasi, peran SDM sangatlah penting. Jika manajemen didalam perusahaan atau organisasi ingin berjalan dengan sangat baik maka sudah seharusnya organisasi atau perusahaan merekrut orang-orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi yang bertujuan untuk mengelola organisasi atau perusahaan dengan sebaik-baiknya demi kinerja karyawan yang terus meningkat. Menejemen sumber daya manusia dikenal sebagai MSDM, memiliki peranan dan fungsi yang krusial atau sangat penting di dalam perusahaan atau organisasi. Agar fungsi manajemen berjalan efektif, organisasi harus merekrut orang-orang dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi untuk mengelola perusahaan dengan optimal demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Fenomena yang sedang berlangsung saat ini adalah adanya faktor negatif yang bisa merugikan kinerja karyawan. Karyawan adalah faktor utama dalam kelangsungan perusahaan karena seluruh aktivitas operasional dilakukan oleh karyawan. Banyak karyawan di PT Setia Guna Sejati yang masih bekerja dengan cara yang tidak efisien. Terlihat dari ketidakmampuan untuk meraih tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kegagalan mencapai target bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan petunjuk dari seorang pemimpin kepada timnya. Dalam hal ini jika kinerja karyawan menurun seharusnya pemimpin mampu memotivasi dan berdiskusi permasalahan yang terjadi serta mencari solusi agar kinerja karyawan meningkat namun sering kali dijumpai pemimpin tidak mau mendiskusikan masalah bahkan tidak mampu mengontrol emosi dan pimpinan yang kurang mengawasi karyawannya sehingga hal tersebut memungkinkan terjadi kesalahan karyawan saat melakukan pekerjaan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal.

Peneliti melakukan wawancara dan observasi pada staff manajemen sumber daya manusia dan admin produksi pada PT Setia Guna Sejati dan mendapatkan data mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut penjelasannya:

■ Kepemimpinan ■ Stres kerja ■ Kompensasi ■ Motivasi kerja ■ Disiplin kerja ■ Kinerja



Gambar 1. Hasil Prasurvei Terhadap 40 Karyawan PT. Setia Guna Sejati

Hasil data prasurvei yang dilakukan pada 40 karyawan PT Setia Guna Sejati melalui metode pengumpulan data menggunakan wawancara atau kuesioner dengan perhitungan menggunakan skala likert menunjukkan lima variabel yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan di PT Setia Guna Sejati, dari kelima variabel tersebut terdapat tiga variabel yang menunjukkan nilai frekuensi tertinggi yang berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawannya itu variabel peran kepemimpinan sebesar 13, dan motivasi kerja sebesar 18 serta disiplin kerja sebesar 14. Berdasarkan hal tersebut, posisi pemimpin jadi salah satu alasan yang bisa membuat kinerja karyawan menurun. Ini terjadi karena ada sedikit komunikasi dan petunjuk dari pemimpin kepada pegawainya. Selanjutnya, aspek lainnya yang dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan adalah dorongan atau motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan semangat internal, usaha, dan hasrat dalam diri individu yang menyediakan energi, memungkinkan, serta mengarahkan tindakan untuk melaksanakan tugas dengan efisien di lingkungan kerja. Satu hal lain yang berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan adalah kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan adalah keadaan yang baik yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, bahwa tidak tercapainya target di PT Setia Guna Sejati disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal. Maka dari itu, peneliti merasa menarik untuk meneliti studi yang berjudul: “Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Setia Guna Sejati”. Sebagaimana di ungkapkan oleh nur amellya alviyana (2023) dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa secara signifikan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam studi ini, peneliti merasa tertarik mencari beberapa hal yang dapat menurunkan kinerja karyawan di PT Setia Guna Sejati. Pertama, bagaimana peran kepemimpinan di PT Setia Guna Sejati. Kedua, bagaimana motivasi kerja di tempat tersebut. Ketiga, bagaimana pengaruh disiplin kerja di perusahaan itu, dan terakhir, bagaimana semua faktor atau variabel ini bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT Setia Guna Sejati. Peneliti dalam studi penelitian ini bertujuan diantaranya untuk melihat bagaimana peran kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Setia Guna Sejati. Penelitian ini juga akan melihat bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Selain itu, peneliti ingin memahami seberapa besar gabungan dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat memengaruhi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT Setia Guna Sejati. Sebagaimana menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yaitu sebagai salah satu bagian dan tugas yang sangat penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu Perusahaan. Dari segi teori, manfaat yang diharapkan oleh peneliti yaitu dari temuan hasil studi penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja. Sedangkan dari segi praktisi, manfaat yang diharapkan oleh peneliti yaitu diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT Setia Guna Sejati untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yaitu sebagai salah satu bagian dan tugas yang sangat penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu

perusahaan. Agar kinerja sumber daya manusia berjalan dengan baik, dibutuhkan pengelolaan yang baik dan profesional untuk menciptakan keseimbangan antara apa yang dibutuhkan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM di dalam perusahaan menjadi orang-orang yang berperan dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga dikenal sebagai peserta, staf, tenaga kerja, pegawai, pekerja, dan karyawan, serta potensi manusia yang berfungsi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pegawai dengan kemampuan dan keterampilan yang baik akan berpengaruh pada kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Perilaku Organisasi

Deddy Mulyadi (2018: 12) menyatakan bahwa pelaku organisasi merupakan realisasi pengetahuan dan pemahaman mengenai cara individu berperilaku dalam organisasi. Studi tentang perilaku organisasi meliputi berbagai jenis organisasi, termasuk publik, bisnis, sosial, dan lainnya. Perilaku atau tindakan organisasi merupakan pembelajaran mengenai karakteristik atau sifat individu yang muncul dalam lingkungan organisasi tertentu. Karena karakteristik manusia bervariasi, perilaku organisasi penting untuk memahami sifat-sifat individu dalam berkontribusi pada suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan memahami strategi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang muncul di lingkungan organisasi.

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai atau karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tujuan suatu organisasi, jadi kinerja yang optimal sangat penting untuk dicapai oleh setiap pegawai. Bagi perusahaan, karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik adalah aset yang diinginkan karena dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah membangun hubungan dan memastikan adanya komunikasi yang efisien. Indikator kinerja karyawan dibagi menjadi 4 bagian yang meliputi, kualitas pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, sikap saat bekerja, dan cara mereka melihat diri sendiri.

## 4. Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting dan strategis dalam mengelola sebuah perusahaan. Ini karena pemimpin bertugas untuk memberi dorongan, memberikan kekuatan, dan mengarahkan sumber daya dengan cara yang baik agar bisa mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditentukan perusahaan atau organisasi. Tugas kepemimpinan bertujuan untuk membantu dan memperkuat karyawan dengan cara yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai sasaran serta tujuan perusahaan. Ada empat bagian dalam peran kepemimpinan yang penting, yaitu kemampuan berkomunikasi, kemampuan memberi semangat, kemampuan mengelola perasaan dan bersikap adil, serta kemampuan untuk bertanggung jawab.

## 5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor penting dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM), dan ini terbukti bahwa kualitas SDM di perusahaan yang baik sangat mendukung aktivitas perusahaan. Apabila motivasi telah diterapkan secara optimal, maka pelaksanaan kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan diperusahaan. Indikator untuk motivasi kerja terbagi menjadi 4 bagian, yaitu termasuk mengikuti aturan perusahaan, kebutuhan dasar, rasa aman, penghargaan, dan kebutuhan untuk mengembangkan diri.

## 6. Disiplin Kerja

Disiplin dalam pekerjaan adalah kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan yang ditetapkan di suatu perusahaan. Hasibuan (2018:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemauan serta pemahaman individu tentang semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat berfungsi sebagai sarana untuk

menegakkan ketertiban, dengan tujuan utama untuk meningkatkan efisiensi dengan meminimalkan pemborosan waktu dan energi yang akan berdampak pada kinerja karyawan diperusahaan. Indikator disiplin kerja terdiri dari 4 dimensi, yaitu mencakup kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu sesuai yang ditentukan perusahaan, mengikuti tata tertib saat bekerja, dan ketaatan terhadap peraturan lainnya.

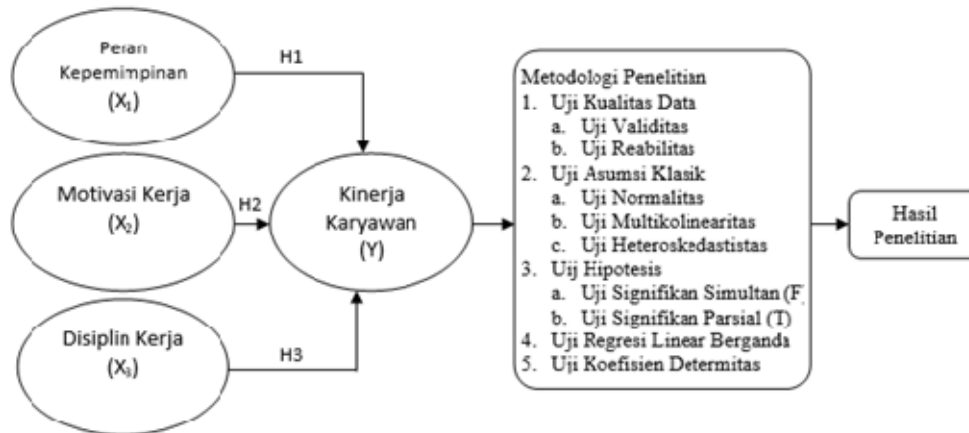
#### 7. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	Eggi Nathanael Saragih 2019	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja - Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan - Metode Analisis Regresi Linier Berganda	- Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. "Skatindo Sarana Acara" Yogyakarta
2	Thamrinsirait 2020	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja - Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan - Metode Analisis Regresi Linier Berganda	- Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Manajemen PT. Unggul Karya Semesta.
3	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri 2020	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja - Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan - Metode Analisis Regresi Linier Berganda	- Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara
4	Farhan Maulana 2022	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja - Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan - Metode Analisis Regresi Linier Berganda	- Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
5	Talitha Zahrah Adnidnia 2023	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja - Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan - Metode Analisis Regresi Linier Berganda	- Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Perum Percetakan Negara RI Cabang Surabaya
6	Nur Amellya Alviyana 2023	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja	- Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan

No	Peneliti dan tahun	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
		- Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan	maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Daly Precision Dies Indonesia
		- Metode Analisis Regresi Linier Berganda	
7	Saqib Bachtiar Prawiro 2023	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja	- Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT Pertiwi Indo Mas pada bagian gosok.
		- Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan	
		- Metode Analisis Regresi Linier Berganda	
8	Silvia Permata Sari 2023	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Motivasi (X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja	- Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Disnakeswan Jawa Tengah baik
		- Variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai	
		- Metode Analisis Regresi Linier Berganda	
9	Nurlalang 2025	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) Motivasi Kerja	- Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kota Palu.
		- Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan	
		- Metode Analisis Regresi Linier Berganda	
10	Norix Aringga Nadim 2025	- Variabel bebas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) Motivasi Kerja	- Secara parsial variabel Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri
		- Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan	
		- Metode Analisis Regresi Linier Berganda	

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti ( 2024)



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti ( 2024)

### C. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan langkah/cara ilmiah yang bisa dipakai untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menjelaskan informasi agar bisa menjawab pertanyaan penelitian atau memeriksa dugaan. Menurut Sugiyono pada tahun 2017, Metode penelitian adalah langkah/cara ilmiah guna mendapatkan data akurat yang memiliki tujuan untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan pengetahuan, sehingga bisa digunakan para peneliti untuk memahami, menyelesaikan, dan mencegah suatu masalah. Pendekatan yang digunakan para peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan yang menjelaskan atau deskriptif. Selain itu metode yang dijelaskan oleh Sugiono pada tahun 2019 ini digunakan untuk menggambarkan atau merangkum pokok utama dari suatu penelitian. Metode ini menggunakan sampel atau informasi yang telah diambil secara menyeluruh, dengan cara menganalisis dan menyusun kesimpulan yang bisa diterima oleh banyak orang. Metode ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian terutama mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap performa karyawan PT Setia Guna Sejati. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang memanfaatkan data angka dan teknik statistik untuk mengidentifikasi fenomena, menguji interaksi antar variabel, serta menilai hipotesis.

Metode analisis yang digunakan peneliti yaitu metode analisis linear berganda dan keefisien determinasi, dimana analisis tersebut biasa digunakan untuk mengevaluasi pengaruh 2 atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga peneliti merasa tepat untuk menggunakan analisis tersebut guna menguji variabel-variabel dalam studi ini yang melibatkan 3 variabel bebas (independen) diantaranya Peran Kepemimpinan atau X<sub>1</sub>, Motivasi Kerja atau X<sub>2</sub>, dan Disiplin Kerja atau X<sub>3</sub>, serta melibatkan 1 variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan atau Y. Serta para peneliti dalam menguji nilai *Adjusted R Square* atau *Adj.R<sup>2</sup>* guna menjelaskan seberapa banyak variabel independen atau bebas dapat menerangkan atau menjelaskan variabel dependen atau terikat menggunakan uji koefisien determinasi. Peneliti dalam menentukan sampel dan populasi peneliti menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 247,62 yang dibulatkan menjadi 248 responden karyawan PT Setia Guna Sejati dengan tingkat signifikansi 5% dari total populasi karyawan PT Setia Guna Sejati sebanyak 650 Karyawan. Teknik sampling yang digunakan para peneliti purposive sampling dimana sampel diambil

berdasarkan ciri-ciri khusus yang dimiliki. Selanjutnya jumlah item setiap variabel bervariasi dimana peran kepemimpinan ( $X_1$ ) menggunakan 8 Item/Indikator penelitian, motivasi kerja ( $X_2$ ) menggunakan 8 Item/Indikator penelitian, disiplin kerja ( $X_3$ ) menggunakan 9 Item/Indikator penelitian, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) menggunakan 8 Item/Indikator penelitian. Metode yang diterapkan para peneliti dalam studi ini yaitu skala Likert. Peneliti dalam menggunakan metode skala likert perlu merumuskan beberapa pernyataan atau pertanyaan tentang subjek tertentu, dan responden diminta untuk memilih jawaban yang mencerminkan tingkat setuju atau tidak setuju mereka terhadap beragam pertanyaan yang diajukan. Setiap opsi jawaban memiliki nilai yang bervariasi, dan jawaban dari semua peserta akan dijumlahkan sesuai nilainya untuk menghasilkan skor total dalam mata pelajaran tertentu.

Kemudian Peneliti dalam mengevaluasi keabsahan data, memanfaatkan pengujian validitas dan reliabilitas. Proses pengujian ini melibatkan evaluasi sejauh mana instrumen ukur (kuesioner) dengan tepat merekam apa yang seharusnya diukur. Dalam tahapan validasi, para peneliti membandingkan antara R hitung dengan R tabel. Apabila nilai signifikansinya memperoleh hasil/temuan nilai kurang dari 0,05, maka kuesioner tersebut dapat dianggap valid. Pada pengujian reliabilitas, suatu item dianggap memiliki keandalan jika nilai *Cronbach's alpha* melebihi 0,60. Selanjutnya dalam uji asumsi klasik, peneliti menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas, serta dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif, yang mencakup analisis regresi ganda dan koefisien determinasi. Selanjutnya, dalam pengujian hipotesis, peneliti menerapkan uji f dan uji t.

Tabel 2.  
Operasional Variabel

No	Nama variabel	Dimensi	Indikator	Nomer Pernyataan
1	Kepemimpinan ( $X_1$ ) Peran Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu	Kemampuan komunikasi	– Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi yang baik diperusahaan	1
			– Kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan	2
		Kemampuan memotivasi	– Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya	3
			– Pimpinan memberikan kritik dan saran yang membangun kepada karyawannya	4
		Kemampuan mengendalikan emosional dan bersikap adil	– Kemampuan pimpinan dalam mengendalikan emosional pada situasi dan kondisi apapun diperusahaan	5
			– Kemampuan Pimpinan dalam bersikap adil terhadap seluruh karyawannya	6

		Tanggung jawab	– Pimpinan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepada karyawannya	7
			– Pimpinan mengutamakan kesejahteraan karyawan diperusahaan	8
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga Kepentingan pribadi pegawaiipun akan terpelihara pula.	Kebutuhan Fisiologis	– Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	1
			– Komunikasi antar rekan kerja yang baik	2
			– Kepercayaan penuh dari pimpinan	3
		Kebutuhan Rasa Aman	– Tunjangan Asuransi Pekerjaan dan Jaminan Sosial	4
		Kebutuhan Akan Penghargaan	– Penghargaan Karyawan berprestasi	5
			– Apresiasi dari pimpinan	6
		Kebutuhan Akan Pengembangan Diri	– Kesempatan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan	7
			– Selalu Siap dengan pekerjaan atau tugas baru	8
3	Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Disiplin Kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi	Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	– Taat terhadap aturan perusahaan	1
			– Mengenakan pakaian dan atribut yang sesuai dengan peraturan perusahaan	2
			– Bersikap baik dan saling menghormati	3
		Kepatuhan terhadap aturan waktu yang ditetapkan perusahaan	– Ketepatan waktu hadir	4
			– Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan perusahaan	5
		Mematuhi tata tertib dalam bekerja	– Bersikap profesional dalam bekerja	6
			– Bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan	7
		Kepatuhan terhadap peraturan lainnya	– Menyelesaikan Tugas sesuai dengan standar SOP perusahaan	8
			– Bersedia menerima teguran dan sanksi jika melanggar norma dan peraturan yang berlaku.	9
4	Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil	Kualitas Kerja	– Kualitas hasil pekerjaan	1
			– Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan	2

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Ketepatan Waktu	- Menyelesaikan tugas tepat waktu	3
		- Menyelesaikan target sesuai yang ditentukan perusahaan	4
	Sikap kerja	- Loyalitas dalam bekerja	5
		- Komitmen kerja yang tinggi	6
	Konsep diri	- Bersedia menerima kritik dan saran yang membangun	7
		- Bersedia bekerja dengan maksimal	8

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti ( 2024)

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 248 responden karyawan PT Setia Guna Sejati adalah sebagai berikut:

##### 1. Hasil Uji Validasi

###### a. Peran Kepemimpinan ( $X_1$ )

Setelah diproses oleh peneliti diketahui tiap indikator kuesioner menunjukkan hasil R hitung yang melebihi dari pada nilai R tabel sebesar 0,1246. Sehingga data tiap-tiap indikator atau pernyataan dalam kuesioner variabel peran kepemimpinan dinyatakan sesuai atau valid.

###### b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Setelah diproses oleh peneliti diketahui tiap indikator kuesioner menunjukkan hasil R hitung yang melebihi dari pada nilai R tabel. Sehingga data tiap-tiap indikator atau pernyataan dalam kuesioner variabel Motivasi kerja dinyatakan sesuai atau valid.

###### c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Setelah diproses oleh peneliti diketahui tiap indikator kuesioner menunjukkan hasil R hitung yang melebihi dari pada nilai R tabel. Sehingga data tiap-tiap indikator atau pernyataan dalam kuesioner variabel Disiplin kerja dinyatakan sesuai atau valid.

###### d. Kinerja Karyawan (Y)

Setelah diproses oleh peneliti diketahui tiap indikator kuesioner menunjukkan hasil R hitung yang melebihi dari pada nilai R tabel. Sehingga data tiap-tiap indikator atau pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan sesuai atau valid.

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Peran kepemimpinan	1,054	Reliable
Motivasi kerja	1,017	Reliable
Disiplin kerja	1,041	Reliable
Kinerja karyawan	1,032	Reliable

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti (2025)

Dalam tabel 3 tersebut, tiap variabel menunjukkan *cronbach's alpha* melebihi dari nilai 0,60 atau 0,600. Oleh karena itu, setiap indikator dari berbagai variabel dinyatakan dapat diandalkan.

### 3. Uji Normalitas

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,40802113
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,038
Kolmogorov-Smirnov Z		,875
Asymp. Sig. (2-tailed)		,428
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Dalam tabel 4 tersebut, nilai dari uji kolmogorov-smirnov adalah 0,428, yang melebihi 0,05, yang artinya data dari tiap variabel-variabel penelitian tersebut terdistribusi secara normal.

### 4. Uji Multikolinearitas

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Peran Kepemimpinan	,966	1,036
	Motivasi Kerja	,809	1,235
	Disiplin Kerja	,801	1,248
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Dari hasil temuan uji multikolinearitas pada tabel 5, tiap variabel independen memperoleh nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah nilai 10, yang memungkinkan penarikan kesimpulan bahwa model regresi dalam studi ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

### 5. Uji Heterokedastisitas

Tabel 6  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	,928	1,668		,557	,578
1	Peran Kepemimpinan	-,013	,030	-,027	-,418	,676
	Motivasi Kerja	-,019	,041	-,032	-,455	,649
	Disiplin Kerja	,032	,036	,065	,909	,364

A. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Informasi Asli Yang Diproses Oleh Peneliti Pada Tahun 2025

Dalam tabel 6 tersebut, menunjukkan signifikansi variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja melebihi 0,05 ( $>0,05$ ). Itu berarti bahwa variabel independen atau variabel yang tidak terikat tidak memiliki dampak signifikan terhadap ABS\_RES. Oleh sebab itu, dapat peneliti simpulkan dalam studi penelitian ini, model regresi tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas.

## 6. Analisis Deskriptif

### a. Gambaran Peran Kepemimpinan ( $X_1$ ) di PT Setia Guna Sejati

Tabel 7  
Rekapitulasi data keseluruhan indikator  $X_1$

No	Indikator	Total Skor	Nilai Rata-Rata	Rentang Skala
1	Kemampuan Komunikasi	1091	4,40	Sangat Setuju
2	Kemampuan Memberikan Arahan	1057	4,26	Sangat Setuju
3	Kemampuan Memberikan Motivasi	1056	4,26	Sangat Setuju
4	Kemampuan Memberikan saran dan kritik	1086	4,38	Sangat Setuju
5	Kemampuan Mengendalikan Emosional	1041	4,20	Sangat Setuju
6	Kemampuan Bersikap Adil	1074	4,33	Sangat Setuju
7	Tanggungjawab Pimpinan	1024	4,13	Setuju
8	Mengutamakan Kesejahteraan Karyawan	1051	4,24	Sangat Setuju
	Jumlah Rata-Rata	1060	4,27	Sangat Setuju

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Dalam tabel 7 rekapitulasi data keseluruhan indikator pada peran kepemimpinan memperoleh total skor rata-rata 1060 dengan nilai 4,27 yang terletak pada posisi rentang skala sangat setuju yang mengartikan bahwa responden/karyawan PT Setia Guna Sejati beranggapan peran pimpinan ( $X_1$ ) terhadap seluruh karyawannya sudah sangat baik. Maka dari itu hasil tabel diatas menunjukkan hampir seluruh indikator peran kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan rentang skala sangat setuju.

### b. Gambaran Motivasi Kerja ( $X_2$ ) di PT Setia Guna Sejati

Tabel 8  
Rekapitulasi data keseluruhan indikator  $X_2$

No	Indikator	Total Skor	Nilai Rata-Rata	Rentang Skala
1	Pekerjaan Sesuai Kemampuan Karyawan	1055	4,25	Sangat Setuju
2	Komunikasi Antar Rekan Kerja	1084	4,35	Sangat Setuju
3	Kepercayaan Penuh Dari Pimpinan	1036	4,18	Setuju
4	Tunjangan Asuransi Pekerjaan	1052	4,24	Sangat Setuju
5	Penghargaan Karyawan Berprestasi	1069	4,31	Sangat Setuju
6	Apresiasi Berbentuk Pujian Dari Pimpinan	1052	4,24	Sangat Setuju
7	Peluang mengembangkan kemampuan karyawan	1013	4,08	Setuju
8	Kesiapan karyawan dengan pekerjaan baru	1103	4,45	Sangat Setuju
	Jumlah Rata-Rata	1058	4,27	Sangat Setuju

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Pada tabel 8 rekapitulasi data keseluruhan indikator pada motivasi kerja memperoleh total skor rata-rata 1058 dengan nilai 4,27 yang terletak pada posisi rentang

skala sangat setuju yang mengartikan bahwa responden/karyawan PT Setia Guna Sejati beranggapan motivasi kerja ( $X_2$ ) yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan sudah sangat baik. Maka dari itu hasil tabel diatas menunjukkan hampir seluruh indikator motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan rentang skala sangat setuju.

c. Gambaran Disiplin Kerja ( $X_3$ ) di PT Setia Guna Sejati

Tabel 9  
Rekapitulasi data keseluruhan indikator  $X_3$

No	Indikator	Total Skor	Nilai Rata-Rata	Rentang Skala
1	Taat Terhadap Aturan Perusahaan	1087	4,38	Sangat Setuju
2	Mengenakan Pakaian dan Atribut Yang Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan	1108	4,47	Sangat Setuju
3	Bersikap Baik Dan Saling Menghormati	1113	4,49	Sangat Setuju
4	Ketepatan Waktu Hadir	1097	4,42	Sangat Setuju
5	Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan	1102	4,44	Sangat Setuju
6	Bersikap Profesional Dalam Bekerja	1038	4,19	Setuju
7	Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Tugas Yang Diberikan	1097	4,42	Sangat Setuju
8	Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan SOP Perusahaan	1072	4,32	Sangat Setuju
9	Bersedia Menerima Teguran Dan Sanksi Jika Melanggar Aturan Yang Berlaku	1096	4,42	Sangat Setuju
	Jumlah Rata-Rata	1090	4,40	Sangat Setuju

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Pada tabel 9 rekapitulasi data keseluruhan indikator pada disiplin kerja ( $X_3$ ) memperoleh total skor rata-rata 1090 dengan 4,40 yang terletak pada posisi rentang skala sangat setuju yang mengartikan bahwa responden/karyawan PT Setia Guna Sejati beranggapan disiplin kerja ( $X_3$ ) karyawan sudah sangat baik. Maka dari itu hasil tabel diatas menunjukkan hampir seluruh indikator disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan rentang skala sangat setuju.

d. Gambaran Kinerja Karyawan (Y) di PT Setia Guna Sejati

Tabel 10  
Rekapitulasi data keseluruhan indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Total Skor	Nilai Rata-Rata	Rentang Skala
1	Kualitas Hasil Kerja	1079	4,35	Sangat Setuju
2	Bertanggungjawab Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan	1090	4,40	Sangat Setuju
3	Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	1079	4,35	Sangat Setuju
4	Menyelesaikan Target Sesuai Yang Ditentukan	1053	4,25	Sangat Setuju
5	Loyalitas Dalam Bekerja	1099	4,43	Sangat Setuju
6	Komitmen Kerja Yang Tinggi	1081	4,36	Sangat Setuju
7	Bersedia Menerima Kritik dan Saran	1077	4,34	Sangat Setuju
8	Bersedia Bekerja Dengan Maksimal	1002	4,04	Setuju
	Jumlah Rata-Rata	1070	4,31	Sangat Setuju

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Pada tabel 10 rekapitulasi data keseluruhan indikator kinerja karyawan memperoleh total skor rata-rata 1070 dengan nilai rata-rata 4,31 yang terletak pada posisi rentang skala sangat setuju yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Setia Guna Sejati. Maka dari itu hasil tabel diatas menunjukkan hampir seluruh indikator Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan rentang skala sangat setuju.

## 7. Analisis Verifikatif

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11  
Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,922	2,883		3,788	,000
1 Peran Kepemimpinan	,152	,052	,168	2,917	,004
Motivasi Kerja	,290	,071	,259	4,107	,000
Disiplin Kerja	,215	,062	,221	3,487	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 11 yang telah disebutkan, didapatkan persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 10,922 + 0,152X_1 + 0,290X_2 + 0,215X_3$$

- 1) Diketahui Nilai Konstan (a) kinerja karyawan atau Y menunjukkan angka 10,922, yang berarti jika nilai variabel yang meliputi peran kepemimpinan atau  $X_1$ , motivasi kerja atau  $X_2$ , dan disiplin kerja atau  $X_3$  adalah nol, maka variabel kinerja karyawan atau Y akan tetap berada pada nilai 10,922.
- 2) Diketahui nilai positif koefisiensi regresi dari variabel peran kepemimpinan atau  $X_1$  sebesar 0,152 atau 15,2%, yang mengindikasikan variabel peran kepemimpinan atau  $X_1$  memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja karyawan atau Y. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1% pada variabel peran kepemimpinan atau  $X_1$  akan menyebabkan peningkatan 15,2% pada variabel kinerja karyawan atau Y. Hal ini dapat dibandingkan dengan hasil penelitian Nur Ameelya Alviana (2023) dalam hasil penelitiannya peran kepemimpinan ( $X_1$ ) sama-sama menunjukkan nilai positif.
- 3) Diketahui nilai positif koefisiensi regresi dari variabel motivasi kerja atau  $X_2$  mencapai 0,290 atau 29%, yang mengindikasikan variabel motivasi kerja atau  $X_2$  berkaitan positif dengan variabel kinerja karyawan atau Y. Artinya setiap peningkatan 1% pada variabel motivasi kerja atau  $X_2$ , akan menyebabkan peningkatan mencapai 29% pada variabel kinerja karyawan atau Y. Hal ini dapat dibandingkan dengan hasil penelitian Nur Ameelya Alviana (2023) dalam hasil penelitiannya motivasi kerja ( $X_2$ ) sama-sama menunjukkan nilai positif.
- 4) Diketahui nilai positif koefisiensi regresi dari variabel disiplin kerja atau  $X_3$  mencapai 0,215 atau 21,5%, yang mengindikasikan variabel disiplin kerja  $X_3$  berhubungan positif dengan variabel kinerja karyawan atau Y. Dengan kata lain, setiap peningkatan 1% pada variabel disiplin kerja atau  $X_3$  akan mengakibatkan peningkatan

mencapai 21,5% pada variabel kinerja karyawan atau Y. Hal ini dapat dibandingkan dengan hasil penelitian Nur Ameelya Alviana (2023) dalam hasil penelitiannya disiplin kerja ( $X_3$ ) sama-sama menunjukkan nilai positif.

b. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 12  
 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 <sup>a</sup>	,336	,327	1,439

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Dalam tabel 12 yang ditampilkan, peneliti mendapatkan nilai perhitungan Adj.R2 yang mencapai 0,327. Angka ini menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel seperti peran kepemimpinan atau  $X_1$ , motivasi kerja atau  $X_2$ , dan disiplin kerja atau  $X_3$  sebesar 32,7%, sementara sisa 67,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi dalam bekerja, atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

8. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 13  
 Uji F (Uji Simultan)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136,252	3	45,417	22,631	,000 <sup>b</sup>
Residual	489,683	244	2,007		
Total	625,935	247			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti pada tahun 2025

Dalam tabel 13 yang telah disebutkan, peneliti mencatat nilai F yang dihitung mencapai 22,631, angka ini lebih tinggi dari nilai F tabel yang tercatat sebesar 2,640. Selain itu, hasil signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang juga lebih rendah daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 14  
 Uji F (Uji Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,922	2,883		3,788	,000
	Peran Kepemimpinan	,152	,052	,168	2,917	,004
	Motivasi Kerja	,290	,071	,259	4,107	,000

Disiplin Kerja	,215	,062	,221	3,487	,001
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : informasi asli yang diproses oleh peneliti(2025)

Dalam tabel 14 diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Melalui temuan hasil analisis variabel kepemimpinan atau  $X_1$ , pada tabel tersebut diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,004 yang mana lebih rendah daripada 0,05, dengan hasil T hitung mencapai  $2,917 > T$  tabel 1,970. Hal tersebut mengindikasikan bahwa  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a =$  diterima. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan peran kepemimpinan atau  $X_1$  memberikan dampak yang positif dan signifikan secara individu terhadap performa karyawan PT Setia Guna Sejati.
- 2) Dari temuan hasil penghitungan variabel motivasi kerja atau  $X_2$  peneliti memperoleh signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, dan hasil T-hitung sebesar 4,107 yang melampaui T-tabel 1,970. Hal tersebut mengindikasikan bahwa  $H_0 =$  tidak diterima dan  $H_a =$  diterima. Maka sebab itu, peneliti menyimpulkan motivasi kerja atau  $X_2$  memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati.
- 3) Dari temuan hasil penghitungan variabel disiplin kerja atau  $X_3$  peneliti memperoleh signifikansi sebesar 0,001 yang lebih rendah dari 0,05, dengan hasil T -hitung sebesar  $3,487 > t$ -tabel 1,970. Hal tersebut mengindikasikan bahwa  $H_0 =$  ditolak dan  $H_a =$  diterima. Maka sebab itu, peneliti menyimpulkan disiplin kerja atau  $X_3$  memberikan pengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati.

## 9. Bahasan

### a. Peran Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel Peran Kepemimpinan ( $X_1$ ) pada karyawan di PT Setia Guna Sejati dengan menggunakan 8 indikator, menunjukkan peran kepemimpinan termasuk kedalam kategori sangat baik dengan total skor rata-rata 1060 yang berarti pada rentang skala 1041,6 – 1240. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin di PT Setia Guna Sejati memiliki peran kepemimpinan yang sangat baik, terutama pada kemampuan berkomunikasi pimpinan tercatat memiliki skor tertinggi mencapai 1091. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan memberikan dukungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati. Hal ini didukung oleh penelitian Ardian dan Andi (2021), Junaedi (2019), serta Wulandari et al (2021) dalam penelitiannya tentang dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan.

### b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) pada karyawan di PT Setia Guna Sejati dengan menggunakan 8 indikator, menunjukkan motivasi kerja termasuk kedalam kategori sangat baik dengan total skor rata-rata 1058 yang berarti pada rentang skala 1041,6 – 1240. Hal tersebut menunjukkan bahwa di PT Setia Guna Sejati memiliki motivasi kerja yang sangat baik, terutama pada kesiapan karyawan dengan pekerjaan baru memiliki skor tertinggi mencapai 1103, dimana dalam hal ini karyawan harus selalu siap dengan pekerjaan baru yang diberikan pimpinan agar dapat terus mengembangkan

kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Nur Amellya Alviyana (2023) dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa secara signifikan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) pada karyawan PT Setia Guna Sejati dengan menggunakan 9 indikator, menunjukkan disiplin kerja termasuk kedalam kategori sangat baik dengan total skor rata-rata 1090 yang berarti pada rentang skala 1041,6 – 1240. Hal tersebut menunjukkan bahwa di PT Setia Guna Sejati memiliki disiplin kerja yang sangat baik, terutama pada indikator bersikap baik dan saling menghormati antara pimpinan dengan karyawan yang memiliki skor tertinggi mencapai 1113.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati. Hal ini didukung oleh penelitian Farisi dan Lesmana (2021) serta Fajri dan Dalmar (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap gambaran variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Setia Guna Sejati dengan menggunakan 8 indikator, menunjukkan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori sangat baik dengan total skor rata-rata 1070 yang berarti pada rentang skala 1041,6 – 1240. Hal tersebut menunjukkan bahwa di PT Setia Guna Sejati memiliki kinerja karyawan yang sangat baik, terutama pada loyalitas dalam bekerja yang memiliki skor tertinggi mencapai 1099.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan meningkatnya kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati (SGS) dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian Nurhanan et al (2021), Arianti dan Karmila (2019) serta Hamid dan Kurniawaty (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan riset mengenai dampak atau pengaruh peran kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Setia Guna Sejati, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas organisasi melalui kinerja sumber daya manusianya. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel peran kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 248 responden, studi ini memberikan landasan empiris yang kuat bahwa perbaikan pada salah satu atau seluruh faktor tersebut akan berdampak langsung pada efektivitas kerja.

Secara teknis, melalui pengujian analisis regresi linear berganda, ditemukan nilai konstanta sebesar 10,922. Angka ini merepresentasikan nilai dasar kinerja karyawan

apabila variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan. Namun, poin utama terletak pada koefisien regresi masing-masing variabel independen. Motivasi kerja ( $X_2$ ) tercatat sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja dengan kontribusi sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan psikologis dan pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi motor penggerak utama dalam mencapai target perusahaan.

Selanjutnya, disiplin kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi positif sebesar 21,5%, disusul oleh peran kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 15,2%. Meskipun angka kepemimpinan terlihat paling kecil dibandingkan dua faktor lainnya, tetap menunjukkan hubungan yang searah, di mana kepemimpinan yang efektif akan tetap mengontrol performa tim. Secara keseluruhan, sinergi antara arahan pemimpin yang jelas, tingginya motivasi internal karyawan, serta kepatuhan terhadap regulasi perusahaan (disiplin) menciptakan harmoni yang meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Sebagai penutup, hasil ini menegaskan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, manajemen tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek saja. Diperlukan strategi integratif yang mengutamakan penguatan motivasi sebagai prioritas utama, tanpa mengabaikan penegakan disiplin dan pengembangan kualitas kepemimpinan di setiap lini organisasi. Temuan ini menjadi rekomendasi berharga bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang berbasis data di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, I., Andi, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*. 4 (2), 63-74.
- Arianti, N. D., & Karmila. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan kelas II tanjung balai karimun. *Jurnal Maritim*. 1 (1), 4-10
- Fadillah, R., Hidayati, N. & Belakang, L. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Banjarmasin*. 6 (1), 1-8
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*. 1 (2), 57-62.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora. *Jurnal Nusantara*. 1 (91). 336-351.
- Felicia, Clarissa. (2018). *Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri cabang Letda Sujono Medan*. Sumatera Utara: Repositori Institusi USU, Skripsi, Juli 2018.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, H., & Kurnawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kinerja ASN. *Ekonomika*. 4 (1), 58-67.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 1 (1), 27-35
- Junaedi, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosterling Capital Surabaya. *Agora*. 8 (2), 32-36
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S, L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Benig*. 7 (2), 178-192.
- Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal Of Business and Management*. 2 (2), 78-86.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV. Sutrisno.
- Edi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E. & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Lisyabab: *Jurnal Studi Islam dan Sosial*. 2 (1). 8-12