

---

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT Taketama Solo**

**The Effect Of Motivation, Working Discipline, And Leadership  
On Employee Performance In PT Taketama Solo**

**Yofhi Septian Panglipurningrum<sup>1</sup>, Lisna Putri Dian Aviani<sup>2</sup>**

Email: [Yofhiseptian90@gmail.com](mailto:Yofhiseptian90@gmail.com)  
Universitas Dharma AUB Surakarta<sup>1,2</sup>

**Abstract**

The purpose of this study was to determine and provide empirical evidence of the Influence, Leadership, Motivation, Work Discipline on Employee Performance at PT Taketama Solo. The population in this study were 110 factory employees at PT Taketama Solo. In this study using a census sampling technique that is taking all the existing population. The analysis technique in this study consisted of testing the instrument, classic assumption test, multiple linear analysis, t-test, F test, and R<sup>2</sup> test.

The results of the study on multiple linear regression analysis showed that leadership has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, and work discipline has a positive effect on employee performance. T test results indicate that the variables of leadership, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. F test results indicate that the variables of leadership, motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on customer satisfaction. The result of the Adjusted R Square determination coefficient value of 0.160 means it is known that the effect given by the motivation, work discipline and leadership variables on employee performance is 16% while the remaining 84% is influenced by other variables not included in this study. For example job satisfaction, work environment, compensation

Keywords: Motivation, Work discipline, Leadership, employee performance

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti secara empiris Pengaruh, Kepimpinan, Motivasi, Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taketama Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pabrik pada PT Taketama Solo berjumlah 110 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling yaitu mengambil seluruh jumlah populasi yang ada. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji-t, uji F, dan uji R<sup>2</sup>.

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen. Hasil nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,160 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi, kedisiplinan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 16 % sedangkan sisanya 84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Misalnya kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi

Kata kunci : Motivasi, Disiplin kerja, Kepemimpinan, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas - tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui bagaimana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Menurut Dessler (2007) kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama

periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil nyata karyawan dibandingkan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dijadikan sebuah acuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan tersebut.

Di era ini terdapat dampak positif tersebut akan dirasakan oleh setiap Perusahaan, oleh karena itu Manajemen harus dapat mempelajari bagaimana karakter serta perilaku karyawan agar dapat mencapai sasaran Perusahaan dengan maksimal, selain itu juga diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah salah satu panutan bagi bawahannya. Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai peran dalam mengarahkan bawahannya agar tujuan yang diinginkan Perusahaan dapat tercapai, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah Perusahaan. Jika pemimpin itu mampu melaksanakan tugas dengan benar, maka sukses dan tidaknya prestasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh atasan.

Fenomena yang terjadi di PT Taketama Solo yaitu kinerja karyawan yang rendah merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap Perusahaan, karena kinerja karyawan mempengaruhi kualitas dan kuantitas sebuah Perusahaan. Kondisi karyawan yang ada pada saat ini di PT Taketama Solo sering dijumpai karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, dan adanya karyawan yang melalaikan tugas atau menunda-nunda pekerjaan, karyawan yang pasif terhadap pekerjaannya dan sebagian masih ada yang meninggalkan tugas pada saat jam kerja tanpa ijin.

Kondisi tersebut menimbulkan masalah bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Pada situasi ini diperlukan kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, mengingat motivasi dan disiplin kerja pada PT Taketama Solo belum optimal dalam pencapaian kerja yang diharapkan

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil dari kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana pengerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai karyawan yaitu (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

Menurut Sutrisno (2009:85) Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan untuk para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma berlaku

Menurut Nimran (2004:64) mengemukakan kepemimpinan adalah Setiap upaya seseorang yang

mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Seorang pemimpin harus mampu untuk bekerja secara efektif, salah satunya dengan memberikan pengarahan terhadap para bawahannya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta mampu mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama seturut dengan harapan dari pimpinan dan perusahaan dan pemimpin harus juga mampu menghargai persahabatan, sehingga akan timbul rasa saling percaya dan rasa hormat dalam hubungan antar bawahan dan atasan di tempat kerja. Pada Perusahaan tersebut memberikan tunjangan BPJS ketenaga kerja apabila ada karyawan yang mengalami kecelakaan, maka akan di berikan ganti rugi kepada perusahaan, gaji pada karyawan berdasarkan UMR daerah. Upah gaji lembur kepada karyawan yang kerja di luar jam kerja seperti hari raya nasional dan hari raya tertentu. Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu diteliti : “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Taktetama Solo.

Mangkunegara (2011:63), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam (Wibowo,2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi

Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan. Kepemimpinan dapat diartikan ke dalam istilah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerja antar peran, kedudukan dari jabatan administrasi dan presepdi lain-lain dari tentang legitimasi pengaruh

Suatu penelitian yang telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda,

perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2004:14)

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Yukl (2009:128), mengatakan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku energi dan pengarahan.

Menurut (Robbin, 2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan. Sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan

Pengertian disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, makatujuan organisasi tidak dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disiplin.

Menurut Sinungan, (2008 :45) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Kedisiplinan yang dikemukakan oleh Rivai (2014:112) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan

manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata Pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan maupun mempengaruhi, mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinan.

- 1) Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu
- 2) Kepemimpinan mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis dan penguasaan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2007:170) kepemimpinan adalah cara pemimpin yang mempengaruhi perilaku karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Agustina (2005:1) menyatakan pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Siagian (2002:287) mengenai kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taketama Solo
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taketama Solo
- H<sub>3</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taketama Solo

### METODE

Penelitian ini termasuk penelitian survey dengan kuesioner sebagai pengumpulan data yang telah dilakukan pada Karyawan Pabrik PT Taketama Solo dengan pertimbangan instansi bersedia memberikan data yang terkait dengan penelitian dan membantu dalam pengumpulan data. Lokasi penelitian di PT Taketama Solo, di jalan perumahan ruko griya pelangi blok A6 RT 004 RW

003. Kadilangu baki sukoharjo. Dalam Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di perusahaan PT Taketama Solo

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik PT Taketama bagian produksi berjumlah 110 orang

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sejumlah 100% dari populasi karyawan pabrik PT Taketama bagian produksi berjumlah 110 orang diambil dengan menggunakan teknik *sensus sampling* yaitu mengambil seluruh jumlah populasi yang ada.

Data yang digunakan adalah data primer, data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Data primer yang dimaksud meliputi data yang diperoleh dari pengambilan data di PT Taketama Solo yang menjadi responden melalui kuesioner. Model analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang baik yaitu apabila data terdistribusikan secara normal dan bebas dari autokorelasi, multikolonieritas serta heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji yaitu 1) Uji Asumsi Klasik, meliputi Uji Autokorelasi, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas; 2) Statistik Deskriptif; 3) Regresi Linier Berganda; 4) Uji t; 5) Uji F; 6) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi Pearson *product moment* dengan bantuan Program SPSS. Apabila nilai r hitung instrumen lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid. Dari 4 variabel dalam penelitian ini nilai r hitung > r tabel maka semua item pertanyaan dinyatakan valid, maka dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan



valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik alpha atau sering disebut *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji reliabilitas ini dinyatakan dengan koefisien alpha yang mencerminkan koefisien reliabilitas dari seluruh item yang terdapat dalam suatu variabel yang sedang diuji.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,700	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kedisiplinan	0,724		Reliabel
Kerja(X <sub>2</sub> )	0,684		Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,810		Reliabel
Kinerja (X <sub>4</sub> )			Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Hal ini berarti kuesioner tersebut dapat diandalkan atau dengan kata lain reliabel.

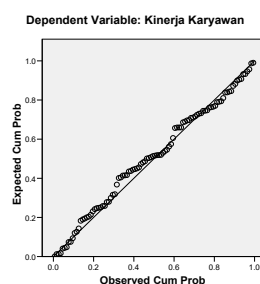
## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Data penelitian dari ke empat variabel yaitu Motivasi(X<sub>1</sub>), Kedisiplinan Kerja (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh dari 110 responden melalui kuesioner, setelah dianalisis dengan menggunakan program SPSS ternyata menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *P-P Plot* sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Resic



Berdasarkan tampilan output yang diperoleh pada Diagram IV. 1 dapat dilihat bahwa garis histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal, selanjutnya pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti

dan mendekati garis diagonalnya sehingga disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel-variabel independen. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas

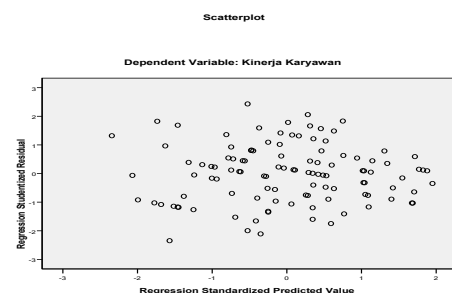
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2,852	3,538		,806	,422	
	Motivasi	,321	,108	,264	2,973	,004	,975 1,025
	Disiplin Kerja	,257	,087	,269	2,944	,004	,926 1,080
	Kepemimpinan	,333	,109	,279	3,058	,003	,929 1,077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui hasil uji melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* yang terlihat dalam output SPSS pada tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10, maka dapat dinyatakan model regresi ini lolos/terbebas dari multikolinearitas

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot pada diagram diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Masalah ini sering muncul pada data yang didasarkan waktu berskala bulanan atau tahunan. Dalam model analisis regresi berganda juga harus bebas dari autokorelasi.

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 <sup>a</sup>	.183	.160	2.503	1.80

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas diperoleh hasil pengujian Durbin Watson (DW test) yang menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,806, dU sebesar 1,765 dan 4-dU sebesar 2,235 ( $1,765 < 1,806 < 2,235$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

Data penelitian dari besarnya pengaruh variabel yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang diperoleh dari 110 responden melalui kuesioner, setelah dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan dengan persamaan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil nilai  $a$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ , sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.852	3.538			.806	.422		
Motivasi	.321	.108	.264	2.973	.004	.975	1.025	
Disiplin Kerja	.257	.087	.269	2.944	.004	.926	1.080	
Kepemimpinan	.333	.109	.279	3.058	.003	.929	1.077	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut diatas diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : 0,321

$$Y = 2,852 + 0,321 X_1 + 0,257 X_2 + 0,333 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- $a$  = Konstanta sebesar 2,852 mempunyai arti apabila variabel Motivasi, Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan, konstan/ tetap maka Kinerja karyawan PT Taketama Solo juga akan positif
- $\beta_1 = 0,321$  menunjukkan Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Motivasi ditingkatkan, maka Kinerja karyawan PT

Taketama Solo akan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kepemimpinan konstan.

- $\beta_2 = 0,257$  menunjukkan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan PT Taketama Solo akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan kepemimpinan konstan.
- $\beta_3 = 0,333$  menunjukkan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Kepemimpinan ditingkatkan, maka Kinerja PT Taketama Solo akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja konstan.

Dari persamaan regresi diatas dapat ditunjukkan variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar (dominan), hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien yang paling besar 0,333 dibandingkan dengan variabel lain

#### Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi	0,004	Signifikan
Disiplin Kerja	0,004	Signifikan
Kepemimpinan	0,003	Signifikan

- Variabel Motivasi mempunyai nilai signifikansi  $0,004 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taketama Solo, sehingga  $H_1$  diterima
- Variabel Kedisiplinan Kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,004 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taketama Solo, sehingga  $H_2$  diterima
- Variabel Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi  $0,003 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taketama Solo, sehingga  $H_3$  diterima

#### Uji F

Hasil pengujian dengan menggunakan program *SPSS* dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ )

#### Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,579	3	49,526	7,902	,000 <sup>a</sup>
	Residual	664,340	106	6,267		
	Total	812,918	109			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung 7,902 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005, berarti ada pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi, kedisiplinan kerja, kepemimpinan, secara bersama sama terhadap kinerja pegawai PT Taketama Solo

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>a</sup>

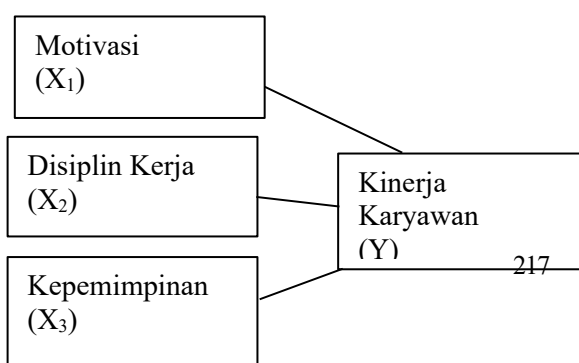
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,428 <sup>a</sup>	,183	,160	2,503	1,806

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *SPSS* tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,160 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi, kedisiplinan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 16 % sedangkan sisanya 84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Misalnya kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dibahas diatas, maka dapat digambarkan kerangka model hasil penelitian setelah dilakukan pengujian data, yaitu sebagai berikut:



## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi. mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo. Apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian dari Utari (2015), Rycho Permana (2019), Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan (2019), Yunni Rusmawati Dj (2016) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah pimpinan PT Taketama Solo perlu meningkatkan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat ditempuh dengan cara :

- Meningkatkan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan untuk terus belajar dan berkembang untuk meraih kesuksesan kerja sesuai bidangnya
- Memberikan intensif serta kompensasi sehingga karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan meraih hasil yang maksimal
- Peningkatan ketrampilan kerja karyawan sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan semakin terampil dan meningkatkan inisiatif serta kreatifitas karyawan

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo. Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian dari Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014), Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Syaifullah (2019) yang menyatakan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah pimpinan PT Taketama Solo perlu meningkatkan Kedisiplinan Kerja dalam rangka

meningkatkan kinerja karyawan. Upaya peningkatan Kedisiplinan Kerja dapat ditempuh dengan cara :

- a. Memberikan gaji,upah/ balas jasa yang sesuai dengan posisi masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat
  - b. Pimpinan memberikan sanksi/hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja
  - c. Pimpinan harus selalu aktif dan rutin melakukan pengawasan kerja baik didalam maupun luar kantor
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan merupakan variabel paling dominan dalam penelitian ini. variabel Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taketama Solo. Apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian dari Edward S. Maabuat (2016), Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014), Bangkit Alamsyah (2013) yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah pimpinan PT Taketama Solo perlu meningkatkan Kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Upaya peningkatan Kepemimpinan dapat ditempuh dengan cara :

- a. Pimpinan harus mendelegasikan waktu dengan baik agar semua tugas dan pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan sesuai deadline
- b. Dalam pengambilan suatu keputusan, pimpinan harus bermusyawarah dengan seluruh karyawan sehingga keputusan yang diambil dapat diputuskan secara bersama-sama
- c. Dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban pimpinan harus selalu efektif dan efisien waktu dengan tujuan memberikan contoh yang baik kepada bawahan sebagai figure yang dihormati dalam suatu perusahaan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain :

1. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat ditempuh dengan cara :

- a. Meningkatkan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan, dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga karyawan makin terpacu dan giat bekerja
  - b. Pemberian intensif serta kompensasi, dengan memberikan tambahan/bonus gaji maupun berupa kenaikan jabatan
  - c. Perusahaan diharapkan mengikutsertakan karyawan mengikuti program pendidikan dan pelatihan baik dari dalam maupun luar perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan
2. Upaya peningkatan disiplin Kerja dapat ditempuh dengan cara :
- a. Memberikan gaji,upah/ balas jasa yang sesuai dengan posisi masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat
  - b. Pemimpin memberikan sanksi/hukuman yang adil terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja
  - c. Pemimpin harus selalu aktif dan rutin melakukan pengawasan kerja baik didalam maupun luar kantor agar kedisiplinan selalu terjaga
3. Upaya peningkatan Kepemimpinan dapat ditempuh dengan cara :
- a. Pemimpin harus mendelegasikan waktu dengan baik dengan memberikan arahan kepada karyawan dan membantu karyawan bila ada kesulitan dalam melaksanakan tugas
  - b. Pemimpin harus selalu mengutamakan kerjasama dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan. Dapat dilakukan dengan membentuk workgroup atau tim kecil untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, dan mau mendengarkan kritik/ pendapat dari karyawan
  - c. Pemimpin harus mengajarkan efisien dan efektif waktu kepada karyawan, dengan memberi contoh tidak datang terlambat ke kantor serta belajar tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline
4. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi
5. Hasil penelitian direkomendasikan untuk dikembangkan pada penelitian yang akan datang, sehingga akan mampu memperbaiki penelitian ini menjadi lebih baik, khususnya dalam mengkaji kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

Bangkit Alamsyah. 2013, Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Danar Hadi Surakarta Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja



- Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru, Naskah Publikasi, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti. 2014, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan
- Benge, Berned M. 2006. Predicting Unit Performance by Assessing Transformasional and Transactional Leadership Journal of Applied Psychology: 88 (2), pp 207-218
- Davis, K., & Newstrom, J. W 2003. Perilaku Dalam Organisasi. Jilid 1, Edisi ke-7A, Dharma Pengalih Bahasa, Jakarta: Erlangga
2011. Perilaku Dalam Organisasi Jilid 1, Edisi ke- 7A, Dharma Pengalih Bahasa, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Dwi Priyatno 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi Kesepuluh Jakarta Indeks
- Dwining Tyas, Rima dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 1
- Gujarati, Damodar 1988 Organisations (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Malayu 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Maabuat, E. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(1), 219–231.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Moekijat. 1997. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta BPFE
- Muchdarsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Natalia Paranoan dan Mira Labi Bandhaso. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta di Makassar. Jurusan Akuntansi FE-Universitas Tadulako. Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif Volume 1/Nomor 2/Jan 2019
- Narimawati, Umi 2008. *Strategi Organisasi*, cetakan Pertama, Asmara Books, Yogyakarta.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya
- Rycho Permana. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Mulya Agung Sukoharjo. Skripsi. STIE-AUB Surakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- , 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Yunni Rusmawati. 2016. Pengaruh Motivasi, komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan. Jurnal EKBIS/ Vol. XV/No. 1/edisi Maret 2016.
- Sarosa, A 2004. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Samsudin, Sadili. 2009. *Statistik Multivariat*, edisi revisi, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedamaryanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama

- 
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Srimulyani. 2013. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Yogyakarta
- Sugiyono. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- , . 2006, *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bndung
- . 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- , . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutiadi, 2003, *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang
- Sutrisno. 2009, *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno (2001). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Syaifullah. 2019. *Pengaruh Pengawasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo*. Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. Ekuivalensi Vol.5 No.1 April 2019
- Umar Husein, 2005. *Metode Riset Bisnis*. Cetakan Kedua, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima PT. Indeks, Jakarta.
- Yuliana. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 17(2), 135-150