

PENGARUH KEPEMIPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT GARMENDO ADIKARYA SEJAHTERA DI KABUPATEN SRAGEN

Bagus Aryadhika Mahendra *¹

Asih Handayani ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: aryadhikamahendra@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada karyawan bagian produksi PT Garmendo Adikarya Sejahtera Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 62 karyawan bagian produksi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Garmendo Adikarya Sejahtera, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Garmendo Adikarya Sejahtera dan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garmendo Adikarya Sejahtera. Hasil uji F juga memberikan hasil bahwa model yang digunakan sudah tepat untuk memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0,515$ artinya 51,5 persen kinerja karyawan di PT Garmendo Adikarya Sejahtera dipengaruhi kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, work motivation, and work discipline on the performance of employees in the production department. The study used a quantitative approach with a survey method on employees in the production department of PT Garmendo Adikarya Sejahtera, Sragen Regency. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The sampling technique used simple random sampling which was determined using the Slovin formula with a sample size of 62 employees in the production department. The data analysis techniques used were multiple linear regression, t-test, f-test and coefficient of determination. Based on the results of the t-test, it shows that there is a significant influence between leadership on the performance of employees of PT Garmendo Adikarya Sejahtera, there is a significant influence between work motivation on the performance of employees of PT Garmendo Adikarya Sejahtera and there is a significant influence between work discipline on the performance of employees of PT Garmendo Adikarya Sejahtera. The results of the F test also provide results that the model used is appropriate to predict the influence of leadership variables, work motivation and work discipline on employee performance. The results of the Determination test obtained a value of $R^2 = 0.515$, meaning that 51.5 percent of employee performance at PT Garmendo Adikarya Sejahtera is influenced by leadership, work motivation, and work discipline.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu unsur manajemen penggerak jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam sebuah perusahaan manajemen sumber daya manusia adalah hal utama yang perlu diperhatikan. Memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan berdampak baik pula bagi kehidupan sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya manusia merupakan beberapa kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan dengan baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Menurut Suprayitno (2021: 1) manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa

aspek manusia tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat ditunjukkan mengenai peningkatan kontribusi yang dilakukan para karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan atau sebagian perusahaan sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus tercapai yaitu agar mendapatkan keuntungan yang maksimal, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan adanya sebuah kinerja yang baik dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan atau harapan agar dapat memenuhi atau mencapai tujuan dari organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Saraswati, Widyani dan Rani (2021) dalam suatu perusahaan perlu adanya upaya peningkatan terkait dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selalu dievaluasi guna untuk meningkatkan dan menciptakan kinerja yang baik, menurut Mahendra, Atmanegara, Mawazin, Agustin dan Aisah (2024) Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang mencakup berbagai aspek seperti pencapaian, pelaksanaan dan penampilan kerja seseorang atau kelompok. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan (Utami, Saraswati dan Putri 2024). Jadi dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang mencerminkan atau menggambarkan pencapaian dari individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

PT Garmendo Adikarya Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di industri garmen dan berfokus pada produksi pakaian. Untuk memastikan efisiensi operasional, PT Garmendo Adikarya Sejahtera menetapkan target produksi bulanan sebagai acuan dalam menilai hasil kinerja karyawan. Pencapaian target tersebut tidak hanya bergantung pada kemampuan produksi, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam perusahaan.

Kepemimpinan memiliki fungsi yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, menurut Nida dan Emqi (2023) kepemimpinan memberikan pengarahan, motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hidayah (2021) kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang diterapkan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran atau tujuan perusahaan tercapai. Menurut Abidin dan Budiono (2023) karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya. Sehingga kepemimpinan ini sangat berperan penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam memimpin suatu perusahaan dapat mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mahendra *et al.* (2024) pemimpin merupakan orang yang menunjukkan jalan dan dapat mengepaloi suatu pekerjaan sehingga peran pemimpin sangatlah penting untuk mengarahkan dan menggerakkan anggota atau bawahannya menuju pencapaian tujuan bersama. Maka, memilih seorang pemimpin dalam suatu perusahaan perlu dilakukan dengan tepat agar dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan, pemimpin dengan kepemimpinan yang tepat dapat memicu semangat, memotivasi, menggerakkan serta menginspirasi tim nya untuk bekerja lebih giat dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik agar mencapai kinerja yang terbaik.

Beberapa penelitian terdahulu membahas mengenai kepemimpinan menurut Melania dan Khoiriah (2025) Astrada *et al.* (2024), Wirnawan *et al.* (2024), Abidin dan Budiono, (2023) dan Herawaty (2023) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda yang disimpulkan oleh penelitian Hidayat, *et al.* (2024) dan Situmorang *et al.* (2021) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Rizky 2022). Menurut Nur Affini dan Hikmah Perkasa (2021) motivasi kerja adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan.

Adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam bekerjanya dapat membuat karyawan mencapai kinerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, Ketika seorang karyawan kurang termotivasi, maka akan cenderung merasa kurang nyaman dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan tanggung jawabnya menurut (Mahendra *et al.* 2024), sehingga motivasi kerja dalam perusahaan memiliki peran penting selain sebagai pendorong bawahannya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, motivasi juga dapat mempengaruhi tingkat semangat seseorang dalam bekerja, dengan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu membahas mengenai motivasi kerja menurut Melania dan Khoiriah (2025), Nurzakiah dan Febrian (2024), Hidayat, *et al.* (2024), Soejarminto dan Hidayat, (2023), Herawaty (2023) dan Amirul dan Wadud (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda yang disimpulkan oleh penelitian Saputra, Nataniel, Renaldi dan Jumarti (2024) Abidin dan Budiono (2023), Camelié, Karyatun dan Digidowiseiso (2023) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan (Ardiana dan Jamaludin 2024). Menurut Farhana dan Rani (2025) Disiplin kerja yang kuat dalam pekerjaan akan memungkinkan proses pelaksanaan tugas menjadi lebih lancar dan juga akan memungkinkan hasil kerja yang maksimal di perusahaan. Sehingga disiplin kerja ini dapat menggambarkan atau mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab dari karyawan kepada perusahaannya dalam menjalannya tugas-tugasnya serta kewajibannya, selain itu karyawan yang menerapkan disiplin kerja dengan baik akan mematuhi kebijakan perusahaan dan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Maliya (2023) disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi begitupula sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah maka kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan rendah. Menurut Rahmadani, Labbase, Nasir dan Kamidin (2023) disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan memiliki disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan perlu menerapkan yang namanya disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mematuhi segala peraturan dan menjauhi segala larangan yang berlaku di perusahaan serta juga dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Beberapa penelitian terdahulu membahas mengenai disiplin kerja menurut Nurzakiah dan Febrian (2024), Hidayat, *et al.* (2024), Astrada *et al.* (2024), Nopitasari, Krisnandi dan Digidowiseiso (2024), Wirnawan *et al.* (2024), Abidin dan Budiono (2023), Soejarminto dan Hidayat, (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda yang disimpulkan oleh penelitian Camelié, Karyatun dan Digidowiseiso (2023) dan Amirul dan Wadud (2023) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka dilakukan penelitian lanjutan dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT GARMENDO ADIKARYA SEJAHTERA DI KABUPATEN SRAGEN".

METODE

Ruang lingkup penelitian ini untuk menganalisis variabel bebas terhadap variabel terikat, lokasi penelitian ini berada di PT Garmendo Adikarya Sejahtera Kebayanan I, Banaran, Kec. Kalijambe, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah 57275. Penelitian ini dilakukan berdasarkan survei dengan menggunakan populasi, sampel dan kuesioner sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan tentang variabel penelitian melalui kertas lembaran. Populasi karyawan yang diambil berjumlah 165 karyawan bagian produksi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 62 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji Validitas Variabel kepemimpinan (X_1)

Tabel 1. Hasil uji validitas Variabel kepemimpinan (X_1)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kepemimpinan valid.

Uji validitas variabel motivasi Kerja (X_2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel motivasi Kerja (X_2)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item item pernyataan variabel motivasi kerja valid.

Uji validitas variabel disiplin kerja (X_2)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------------------------	----------	------------

X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.7 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel disiplin kerja valid.

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Item Kuesioner	$\rho\text{-value}$ (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kinerja karyawan valid.

Hasil uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
Kepemimpinan	.800	6
Motivasi kerja	.725	5
Disiplin kerja	.845	7
Kinerja karyawan	.798	6

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,800, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,725, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,845 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,798 > 0,60 maka semua item pernyataan variabel *reliable*.

Hasil uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

(Constant)	.000		
Kepemimpinan	.013	.601	1.664
Motivasi Kerja	.033	.487	2.053
Disiplin Kerja	.013	.605	1.654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel X1 (kepemimpinan) = 0,601, X2 (motivasi kerja) = 0,487 dan X3 (disiplin kerja) = 0,605 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (kepemimpinan) = 1,664, X2 (motivasi kerja)= 2,053 dan X3 (disiplin kerja) = 1,654 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinieritas.

Hasil uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	.17623
Cases < Test Value	31
Cases >= Test Value	31
Total Cases	62
Number of Runs	31
Z	-.256
Asymp. Sig. (2-tailed)	.798
a. Median	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil nilai signifikansi (*p-value*) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,798 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (lolos uji autokorelasi).

Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.521 1.254		.415	.679
	Kepemimpinan	.041 .057	.119	.717	.476
	Motivasi Kerja	.066 .075	.161	.874	.385
	Disiplin Kerja	-.055 .045	-.202	-1.224	.226

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data primer diolah, 2025

Besarnya *p-value* menunjukkan (signifikasi) dari variabel variabel X1 (kepemimpinan) = 0,476, X2 (motivasi kerja) = 0,385 dan X3 (disiplin kerja) = 0,226 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji Normalitas

Tabel 9. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	

N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85344903
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.054
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.970	2.067		4.340	.000
	Kepemimpinan	.243	.095	.296	2.573	.013
	Motivasi Kerja	.271	.124	.278	2.179	.033
	Disiplin Kerja	.190	.074	.295	2.569	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,970 + 0,243 X_1 + 0,271 X_2 + 0,190 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a= 8,970 (positif) artinya jika X₁ (kepemimpinan), X₂ (motivasi kerja) dan X₃ (disiplin kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

b₁= 0,243 kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika kepemimpinan tepat atau meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₂ (motivasi kerja) dan X₃ (disiplin kerja) konstan/tetap.

b₂= 0,271 motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (kepemimpinan) dan X₃ (disiplin kerja) konstan/tetap.

b₃= 0190 disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika disiplin kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (kepemimpinan) dan X₂ (motivasi kerja) konstan/tetap.

Hasil uji t

Tabel 11. Hasil uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1(Constant)	8.970	2.067		4.340	.000
Kepemimpinan	.243	.095	.296	2.573	.013
Motivasi Kerja	.271	.124	.278	2.179	.033
Disiplin Kerja	.190	.074	.295	2.569	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

- 1) Hasil uji t variabel X1 (kepemimpinan) diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,013 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ($H1$) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Garmendo Adikarya Sejahtera terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t variabel X2 (motivasi kerja) diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,033 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ($H2$) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Garmendo Adikarya terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t variabel X3 (disiplin kerja) diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,013 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ($H3$) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Garmendo Adikarya terbukti kebenarannya

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	244.787	3	81.596	22.584	.000 ^b
Residual	209.552	58	3.613		
Total	454.339	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 22,584 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi kerja) dan X3 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.515	1.90078

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,515, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi kerja) dan X3 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 51,5 %. Sisanya

$(100\% - 51,5\%) = 48,5\%$ diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan dadn lingkungan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang dapat dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garmendo Adikarya Sejahtera.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garmendo Adikarya Sejahtera.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garmendo Adikarya Sejahtera.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Garmendo Adikarya Sejahtera Kabupaten Sragen, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepemimpinan PT Garmendo Adikarya Sejahtera.
Pimpinan PT Garmendo Adikarya sebaiknya semakin meningkatkan tanggung jawab sehingga pemimpin semakin bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.
2. Bagi karyawan PT Garmendo Adikarya Sejahtera.
Karyawan bagian produksi PT Garmendo Adikarya sebaiknya semakin meningkatkan hubungan kerja sehingga karyawan semakin dapat berkomunikasi baik dengan rekan kerja. karyawan bagian produksi PT Garmendo Adikarya sebaiknya semakin meningkatkan ketaatan terhadap standar kerja dengan cara selalu kembali beristirahat pada waktu yang telah ditetapkan. karyawan bagian produksi PT Garmendo Adikarya sebaiknya semakin meningkatkan kerjasama dengan cara karyawan masuk bekerja setiap hari semakin sesuai dengan peraturan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya.
Kepada peneliti selanjutnya jika ingin meliti penelitian yang serupa, sebaiknya menambahkan variabel lainnya seperti kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan dadn lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal., dan Budiono, Karim. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal RIEMBA Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, Dan Akuntansi*, 1(1), 183–196.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(2), 128–136.
- Ahdiany, N., dan Siregar, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . AEON Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 622–636.
- Amirul, dan Wadud, M. (2023). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saribumi Sriguna Putra Palembang. *CAKRAWALA Repositori IMWI*, 6(5). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i5.480>
- Ardiana, M., Jamaludin, A., dan N. (2024). The Effect Of Supervision And Work Discipline On Employee Performance In The Production Section Of PT Voestalpine Bohler. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 2613–2622.

- Asman, M., dan Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Karyawan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Asmawiyah. (2021). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja: Peranannya Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(2), 332–342.
- Astrada, F., Madiistriyatno, H., dan Ningsih, S. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Askotama Inti Nusantara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 05(1), 238–248.
- Bachrudin, dan Ali, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kantor Kecamatan Sidoarjo. *International Journal On Human Computing Studies*, 3(2), 264–272.
- Cahayati, N., Rustomo, dan Kumala, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero (Kuningan). *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 192–203.
- Camelie, N. P., Karyatun, S., dan Digdowiseiso, K. (2023). Analysis Of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction And Job Loyalty To The Performance Of Employees Of PT . Matahari Department Store East Jakarta. *Syntax Admiration*, 4(4), 679–693.
- Farhana, Siva Nissa., R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Dewi Sartika Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*. 2(1), 34–41.
- Fahmi, Irham. 2017. *manajemen sumber daya manusia : teori dan aplikasi*. edisi 2. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghulam, Reza, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NICSIR, Tbk. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 212–229.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017 *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Bandung.
- Herawaty, H. (2023). *The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT . Permodalan Nasional Madani Bogor Branch Office*. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM)*. 2(4), 491–512.
- Mahendra, dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 1250–1266.
- Maida, A., dan Hidayat, A. (2024). Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jackpot Pancing Surabaya. *Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis*, 8(2), 856–868.
- Maliya, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(2), 233–244.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maulana, F., W, A., dan Man, M. (2023). (2023). Pengaruh pengembangan sdm dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan good governance sebagai variabel mediasi pada universitas khairun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 20(2), 124–137.
- Melania, S., dan Khoiriah, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Tangerang. *Jorapi: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2915–2923.
- Muslimat, A., dan Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(2), 120–127.

- Nickko Ronalddo, M. ., dan Amalina Rizqi, M. . (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>
- Nida, M. D., dan Emqi, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Magnum Attack Kota Malang). *Journal of Indonesian Economic Research*, 1(1), 49–61. <https://doi.org/10.61105/jier.v1i1.26>
- Nopitasari, E., Krisnandi, H. dan, dan Digdowiseiso, K. (2024). *The Influence Of Democratic Leadership, Intrinsic Motivation And Work Discipline On Employees Performance at PT . Pangansari Utama Food Industry, East Jakarta*. *Journal of Social Science*, 5(3), 141–151.
- Rachmalia, Sumantik dan Andriani. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.X. *Costing:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 3343-3353.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., dan Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rahmawati, dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 12(1), 202–211.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Saputra, dkk. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1–18.
- Saraswati, Widyani, dan Rani. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(3), 217–230.
- Situmorang, dkk. (2021). Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 176–185.
- Soejarminto, Y., dan Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
- Wicaksono, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akshara Dirga di Jakarta. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 1468–1473. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i4.946>
- Wijaya E, W, D., dan Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Wijaya, L. A., dan Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Wirnawan, Priyono, Santoso, Komalasari, dan Nainggolan. (2024). *The Influence of Leadeship and Work Discipline on Employee Performance Through Work Motivation as a Mediating Variable at PT. Urban Beauty Indonesia*. *American Journal of Economic and Management Business*, 3(11), 400–417
- Yohana Imanda Dewi, & Asih Handayani. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 309-322. <https://doi.org/10.62710/m3ntpd76>