

## **ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUSINDOPRIMA INDAH**

Eko Suryanto<sup>1</sup>, Bambang Mardisentosa<sup>2</sup>, Erialdy<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email: <sup>1</sup> suryantoeko992@gmail.com

Email: <sup>2</sup> bambang.mardisentosa@unis.ac.id

Email: <sup>3</sup> erialdy@unis.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusindoprima Indah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, di mana kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan sebagai responden, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, dengan variabel disiplin kerja memberikan kontribusi paling dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan, upaya memotivasi karyawan, serta penegakan disiplin kerja dapat berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di PT. Nusindoprima Indah.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Abstrak**

*This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Nusindoprima Indah. The background of this study is based on the importance of human resources as a company's primary asset in achieving organizational goals. Effective leadership, high motivation, and good work discipline are believed to play a crucial role in improving employee performance. The method used in this study was a quantitative survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to a number of employees and analyzed using multiple linear regression. The results showed that leadership, motivation, and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, all three variables also showed a significant positive effect, with work discipline providing the most dominant contribution. These findings indicate that improvements in leadership style, efforts to motivate employees, and enforcement of work discipline can have a direct impact on employee productivity and performance at PT. Nusindoprima Indah.*

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

## **A. Pendahuluan**

Persaingan bisnis yang semakin intensif di era globalisasi menempatkan kinerja karyawan sebagai aset fundamental yang menentukan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi (Luthans, 2017). Kinerja optimal, didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan, merupakan cerminan dari efektivitas manajemen sumber daya manusia dan secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Dalam konteks ini, PT. Nusindoprima Indah dituntut untuk terus mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor kunci yang dapat memacu peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawannya.

Persaingan bisnis yang semakin intensif di era globalisasi menempatkan kinerja karyawan sebagai aset fundamental yang menentukan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal, didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan, merupakan cerminan dari efektivitas manajemen sumber daya manusia dan secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks ini, PT. Nusindoprima Indah dituntut untuk terus mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor kunci yang dapat memacu peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawannya.

Penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten menyoroti tiga variabel utama yang memiliki peran krusial dalam membentuk kinerja: kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai katalisator, memberikan arahan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif (Bass, 1985), sehingga mampu menggerakkan karyawan menuju sasaran perusahaan. Di sisi lain, motivasi—baik intrinsik maupun ekstrinsik—merupakan daya dorong internal yang memicu semangat, inisiatif, dan komitmen karyawan untuk bekerja melebihi batas standar minimal (Robbins & Judge, 2018). Sementara itu, disiplin kerja menjamin konsistensi, kepatuhan terhadap prosedur, dan penggunaan waktu serta sumber daya secara efisien (Hasibuan, 2019; Dessler, 2020).

Meskipun peran ketiga variabel ini telah diakui secara luas dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2017), masih dibutuhkan kajian empiris spesifik untuk mengukur sejauh mana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja—baik secara parsial maupun simultan—terhadap kinerja karyawan di lingkungan spesifik PT. Nusindoprima Indah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis dan membuktikan secara empiris besaran pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan, guna memberikan rekomendasi praktis dan kontekstual bagi manajemen PT. Nusindoprima Indah dalam upaya meningkatkan kinerja organisasional secara keseluruhan.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**. Menurut Sugiyono (2016), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positif serta

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Adapun, populasi dalam penelitian ini berjumlah 178 orang pegawai yang terdiri dari karyawan di bagian dukungan teknis pra-penjualan, pengembangan solusi teknis, dukungan teknis pasca-penjualan, pengembangan materi teknis, kolaborasi internal, pelapor, HRGA Supervisor, Sales Marketing dan Produksi di PT. Nusindroprima. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Proportiiionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan jika populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2020). Oleh karenanya, peneliti menggunakan rumus slovin untuk perhitungannya, dan didapatkan sampel 63 orang pegawai berdasarkan hasil perhitungan tersebut.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin (X3) merupakan variabel independen, sedangkan variabel kinerja (Y) merupakan variabel dependen. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah studi lapangan (observasi, sumber data) dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya statistik deskriptif, analisis korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas menggunakan metode uji normal probability plot (P-P Plot) dan Scatter Plot menggunakan alat uji statistik. Berdasarkan uji normalitas menggunakan metode Uji Normal Probability Plot (P-P Plot) dan Scatter Plot menggunakan titik-titik yang sejajar dan mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan data berdistribusi normal pada setiap variabel penelitian.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Penelitian

		Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin	Kinerja
N		65	65	65	65
Normal	Mean	21.34	21.20	17.29	19.17
Parameter	Std. Deviation	1.979	1.583	1.221	0.977
Most	Absolute	0.154	0.295	0.165	0,262
Extreme	Positive	0.108	0.137	0.148	0.198
Diffrences	Negative	-0.154	-0.293	-0.165	-0.262
Test statistic		-0.154	-0.293	-0.165	-0.262
Asym. Sig. (2-tailed)		0.053	0.051	0.052	0.056

Sumber: Olah Data SPSS

Tabel 1. diatas menyajikan hasil uji normalitas untuk empat variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja. N merupakan jumlah sampel untuk setiap variabel adalah 65. Normal parameters (Mean & Std. Deviation) menunjukkan nilai rata-rata dan standar deviasi untuk setiap variabel, sedangkan most extreme diffrences yaitu menampilkan perbedaan absolut, positif, dan negatif paling ekstrem antara distribusi kumulatif observasi dan distribusi

kumulatif teoritis. Tes statistic merupakan nilai statistic uji Kolmogorov-Sminov untuk setiap variabel. Kemudian, Asym. Sig. (2-tailed) merupakan nilai signifikansi asimtotik yang digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal. Nilai signifikansi diatas 0.05 umumnya menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Pada tabel 1 ini, semua variabel mempunyai nilai Asym. Sig. (2-tailed) diatas 0.05 (0.053, 0.051, 0.052, 0.056) menunjukkan bahwa data untuk semua variabel tersebut terdistribusi secara normal.

### Statistik Deskriptif

Secara rinci, hasil uji statistik deskriptif disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	65	17	25	21.34	1.979
Motivasi	65	18	24	21.20	1.583
Disiplin	65	14	20	17.29	1.221
Kinerja	65	15	20	19.17	0.977
Valid (N)	65				

Sumber: Olah Data SPSS

Berikut ini adalah penjelasan dari setiap kolom dalam tabel 2. N menunjukkan jumlah responden atau sampel yang digunakan untuk analisis yaitu 65. Minimum menunjukkan nilai terendah yang ditemukan untuk setiap variabel. Maksimum menunjukkan nilai tertinggi yang ditemukan untuk setiap variabel. Mean menunjukkan nilai rata-rata dari setiap variabel. Standar deviasi menunjukkan seberapa jauh penyebaran data dari nilai rata-ratanya. Valid N (listwise) menunjukkan jumlah kasus yang mempunyai data lengkap untuk semua variabel yang dianalisis. Dalam kasus ini, semua responden yaitu 65 responden mempunyai data yang lengkap.

### Uji Korelasi Berganda

Berikut ini adalah tabel 3, menyajikan hasil uji korelasi berganda:

Tabel 3. Uji Korelasi Berganda

Model	R	R-square	Adjusted R-square	Std.Error of the estimate	R square change	F-change	df1	df2	Sig.F change	Durbin Watson
1	0.691 <sup>a</sup>	0.478	0.452	0.723	0.478	18.616	3	61	0.000	2.010

Sumber: Olah Data SPSS

Nilai sig. F change kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan, Pada hasil analisis data diperoleh nilai sig. F change sebesar 0.000, maka memiliki

arti terdapat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Adapun, nilai korelasi R yaitu 0.711 artinya ada hubungan yang kuat jika berdasarkan pada tabel pedoman koefisien korelasi.

#### Uji Analisis Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah tabel 4, menyajikan hasil uji analisis koefisien determinasi:

Tabel 4. Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R-square	Adjusted R-Square	Std. Error of the estimate	R-square change
1	0.691	0.478	0.452	0.723	0.478
a. Predictors: (Constant) Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi					
b. Dependen variabel: Kinerja					

Sumber: Olah Data SPSS

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.478 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 47.8%, sedangkan 52.2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

#### Uji T

Hasil analisis uji T, secara ringkas dapat dilihat pada tabel 5. dibawah ini:

Tabel 5. Analisis Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sign.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 Constant	7.602	1.607	4.730	0.000
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.063	0.047	0.127	0.003
Motivasi ( $X_2$ )	0.188	0.067	0.304	0.007
Disiplin ( $X_3$ )	0.362	0.084	0.452	0.000
a. Dependen variable: Kinerja ( $Y$ )				

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 analisis uji T diatas, disimpulkan bahwa nilai beta lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Dalam tabel 5 tersebut, nilai beta yang paling tinggi yaitu variabel disiplin sebesar 0.452 sehingga variabel disiplin tersebut mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel

kepemimpinan (0.217) dan motivasi (0.304). Selain itu, pada tabel 5 diatas juga, semua variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin serta konstanta memiliki nilai signifikan <0.05 yaitu masing-masing 0.000; 0.003; 0.007; dan 0.000 yang artinya semua variabel independen tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dan terdapat hubungan signifikan positif antara masing-masing variabel independen tersebut dengan variabel dependennya.

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sehingga dapat diketahui bahwa model penelitian ini layak. Jika signifikansi nya <0.05, maka variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Berikut secara ringkas, hasil uji F disajikan dalam tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA		Sum of	Df	Mean	F	Sig
Model		Square		Square		
1	Regression	29.222	3	9.741	18.616	0.000
	Residual	31.917	61	0.523		
	Total	61.138	64			

a. Dependen Vaariabel: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai ambang batas  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan peran kepemimpinan yang efektif untuk memotivasi, mengarahkan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil konsistensi dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja organisasi.

#### Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.003, yang lebih kecil dari nilai ambang batas nya yaitu  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi atau manajemen, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al (2022), yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula, Fiaz, et al. (2017) menemukan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan dan menginspirasi merupakan prediktor kuat bagi peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

Kepemimpinan (Leadership) adalah variabel krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki korelasi fundamental dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan (Robbins & Judge, 2018). Efektivitas seorang pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan secara langsung menentukan seberapa optimal hasil kerja yang dicapai karyawan. Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk mencapai hasil yang melebihi harapan melalui empat dimensi: a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Pemimpin menjadi panutan yang dikagumi dan dihormati. b) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*): Pemimpin mengomunikasikan harapan yang tinggi dan menginspirasi karyawan. c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. d) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*): Pemimpin memberikan perhatian dan dukungan pribadi kepada setiap karyawan. Kepemimpinan transformasional terbukti secara konsisten berkorelasi positif dan kuat dengan peningkatan kinerja karena mampu menumbuhkan rasa percaya diri, komitmen, dan kepuasan kerja pada karyawan (Luthans, 2017). Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga memberdayakan karyawan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab atas keberhasilan organisasi.

Mekanisme utama mengapa kepemimpinan memengaruhi kinerja adalah melalui penciptaan lingkungan kerja dan penetapan tujuan. Seorang pemimpin yang baik menetapkan standar kinerja yang jelas, memberikan feedback yang konstruktif, dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan (Dessler, 2020). Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menegakkan disiplin dan menumbuhkan motivasi di tempat kerja. Tanpa arahan yang jelas dari pemimpin, karyawan mungkin bekerja tanpa fokus, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

### **Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.007, yang lebih kecil dari nilai ambang batas nya yaitu  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang bermakna antara peningkatan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula potensi mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Kirono (2023), menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi merupakan faktor psikologis internal yang fundamental yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2018). Motivasi secara langsung berfungsi sebagai dorongan energi yang menggerakkan karyawan untuk mengerahkan kemampuan dan usaha terbaik mereka dalam melaksanakan tugas. Dengan

demikian, motivasi adalah prediktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal (Luthans, 2017).

Korelasi antara motivasi dan kinerja didukung oleh berbagai teori, termasuk Teori Harapan (Expectancy Theory) Vroom. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka percaya bahwa (1) usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (Expectancy), (2) kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan organisasi (Instrumentality), dan (3) imbalan tersebut akan memuaskan tujuan pribadi mereka (Valence) (Luthans, 2017).

Motivasi memengaruhi kinerja melalui beberapa mekanisme: a) Peningkatan Usaha dan Energi: Karyawan yang termotivasi akan mengalokasikan lebih banyak waktu, tenaga, dan konsentrasi terhadap tugas-tugas mereka, yang secara langsung meningkatkan volume dan kualitas hasil kerja. b) Komitmen Tujuan: Motivasi menguatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Jika karyawan melihat tujuan pribadi mereka selaras dengan tujuan perusahaan, mereka akan berjuang lebih keras untuk mencapainya (Mangkunegara, 2017). c) Ketekunan dan Daya Tahan: Motivasi memberikan daya tahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan kegagalan. Karyawan yang sangat termotivasi lebih cenderung untuk bertahan dan mengatasi hambatan, memastikan penyelesaian tugas yang konsisten (Robbins & Judge, 2018).

Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yang keduanya memengaruhi kinerja yaitu a) motivasi intrinsik: berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi, minat, dan kenikmatan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri. Karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan kinerja inovatif dan komitmen jangka panjang. b) motivasi Ekstrinsik: Berasal dari faktor luar, seperti gaji, tunjangan, promosi, pengakuan, dan lingkungan kerja. Motivasi ini penting untuk memastikan kepatuhan terhadap standar dan mencapai kinerja tugas yang ditargetkan (Dessler, 2020). Faktor motivasi intrinsik, seperti kesempatan untuk mengembangkan diri dan otonomi kerja, memiliki korelasi yang lebih kuat terhadap kinerja jangka panjang dan kepuasan kerja dibandingkan dengan hanya faktor ekstrinsik (Chaudhry & Javed, 2012).

### **Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari nilai ambang batas nya yaitu  $\alpha = 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang bermakna antara peningkatan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atikah dan Dewi (2025), menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin diri tinggi mampu mengatur perilakunya sendiri untuk mencapai tujuan tanpa perlu pengawasan ketat. Ini terkait erat dengan konsep Motivasi Intrinsik dan Regulasi Diri (Self-Regulation) (Luthans, 2007).

Disiplin kerja merupakan prasyarat penting bagi pencapaian kinerja yang optimal dan konsisten dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, tingkah laku,



dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, kebijakan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di perusahaan (Hasibuan, 2019). Disiplin bukan hanya tentang ketaatan terhadap waktu (absensi dan jam kerja), tetapi juga ketaatan terhadap cara kerja, kualitas, dan tanggung jawab yang ditetapkan (Dessler, 2020). Penegakan aturan yang tegas dan konsisten (disiplin korektif) terbukti mampu mengurangi perilaku menyimpang dan secara langsung meningkatkan produktivitas kerja di berbagai jenis organisasi (Sutrisno & Wibowo, 2017). Ketaatan terhadap jam kerja, jadwal, dan tenggat waktu (disiplin waktu) menjamin penggunaan waktu kerja yang efisien dan mencegah kerugian akibat keterlambatan atau kelalaian (Sedarmayanti, 2017).

Penegakan disiplin yang adil dan konsisten membantu menciptakan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Budaya ini akan mendorong seluruh karyawan untuk menjaga tingkat kinerja yang tinggi. Dengan demikian, bagi PT. Nusindoprima Indah, penegakan disiplin kerja yang efektif dan adil merupakan instrumen penting yang dapat digunakan manajemen untuk memastikan setiap karyawan beroperasi pada standar optimal, sehingga secara keseluruhan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### **Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Bahri (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setelah menganalisis pengaruh parsial (individu) dari Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, penting untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoretis dan praktis, kinerja karyawan di PT. Nusindoprima Indah adalah hasil dari interaksi dan sinergi berbagai faktor, bukan sekadar dipengaruhi oleh satu faktor saja (Luthans, 2007).

Model Kinerja (Performance Model) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) (Robbins & Judge, 2018). Dalam penelitian ini, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dapat dikategorikan sebagai faktor opportunity (penciptaan lingkungan dan struktur kerja) dan motivation (melalui coaching dan penegakan aturan). Ketika ketiga faktor ini dijalankan secara sinergis dan optimal, hasilnya adalah lingkungan kerja yang terstruktur, didukung, dan bersemangat, yang secara logis akan menghasilkan tingkat Kinerja Karyawan yang jauh lebih tinggi daripada jika hanya salah satu faktor yang ditingkatkan (Dessler, 2020). Pentingnya peran kepemimpinan yang inspiratif, pengembangan kompetensi karyawan, serta peningkatan motivasi kerja dalam menciptakan kinerja yang unggul.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa: a) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, b) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, c) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, d) dan secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, maka perusahaan perlu untuk mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkelanjutan.

## Referensi

### Buku

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi* (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### Jurnal

- Afandi, Ahmad., & Bahri, Syaiful. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 3 (2), 235 – 246.
- Atikah, Widya Nur., & Dewi, Ananda Fitriani. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tjipta RImba Djaja Plywood Factory Unit Pelayanan Belawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 6 (2), 354-364.
- Chaudhry, A. Q., & Javed, H. (2012). Impact of motivation on employee performance with effect of age and gender: An empirical study of organization. *Business Management and Strategy*, 3(1), 1-10.
- Fiaz, M., Su, Q., & Ikram, A. (2017). Leadership styles and employees' performance: A case from a private organization in Pakistan. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 183-195.

- Lestari, Dewi., Nurita, Endang.,& Octavianti, Santi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Semesta Sakti Serpong. *Probank: Jurnal Ekonomi dan Perbankan*, 7 (1), 117-128.
- Sutrisno, E., & Wibowo, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Wahyuningsih, Sri.,& Kirono, Catur Sasi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3 (3), 1028- 1033.