



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



DAMPAK MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CAHAYA SURYA EKSPRESS

Reza wahyu Firmansah ^a, Wahyu Eko Pujiyanto ^b

^a Jurusan Manajemen, Rezafirmansah777@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^b Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ABSTRACT

This study aims to determine the test results of the influence of Motivation, Discipline, Leadership on Kinerja Karyawan di PT Cahaya Surya Ekspres. The research method used is the associative method with a quantitative approach using the Statiscial Program for Social Science (SPSS) 25 analysis tool to measure the results of Motivation, Discipline, Leadership, as the independent variable, Kinerja Karyawan as the dependent variable. This study uses the sampling technique used, namely purposive sampling with 46 respondents staff PT Cahaya Surya Ekspres. The results of this study indicate that the influence of Motivation, Discipline, Leadership has a significant effect on Kinerja Karyawan.

Keywords: Motivation, Discipline, Leadership, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui hasil dari uji dampak motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepada kinerja karyawan di PT Cahaya Surya Ekspres. Kali ini metode asosiatif yang kami gunakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan alat analisis Statiscial Program for Social Science (SPSS) 25 untuk mengukur hasil dari Motivasi, Disiplin kerja, kepemimpinan sebagai variabel independen, Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu purposive sampling dengan 46 responden yaitu karyawan dari PT Cahaya Surya Ekspres. Berdasarkan penelitian saat ini memperlihatkan bahwa adanya Dampak Motivasi Kerja, Disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin kerja, kepemimpinan, Kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia sebagai pekerja merupakan bekal awal masa depan Perkembangan. Pekerja terampil melakukan pekerjaan berkualitas secara optimal sesuai dengan tujuan kerja. Seseorang sebagai buruh atau pekerja adalah sumber daya perusahaan yang paling penting karena memiliki Bakat, kemampuan juga energi, dan bahkan juga kreativitas yang di perlukan perusahaan atau organisasi untuk dicapai melukis, Selain itu mereka juga memiliki kebutuhan berbeda yang ingin capainya. Untuk mencukupi kebutuhannya seseorang bisa memotivasi untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja menurut (Tanjung, 2015).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Menurut Menurut Richard L. Daft dalam (Tanjung, 2015) Motivasi berpacu terhadap kekuatan internal dan juga eksternal untuk meningkatkan antusiasme dan perlawanan terhadap pelaksanaan pekerjaan tertentu. Menurut Kasmir dalam (Susanto, 2019) Apabila karyawan mendapatkan dorongan dari dalam dirinya ataupun dorongan dari orang lain (pemegaang jabatan dalam perusahaan), jadi mereka akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan atau tindakan yang mereka kerjakan. Menurut hasibuan dalam (Risky Nur Adha, 2019) menyatakan motivasi ialah dorongan untuk menciptakan kegairahan kinerja seseorang atau organisasi supaya Bisa di ajak untuk bekerjasama dengan efektif dan terintegritas untuk mendapatkan kepuasan dan menurut Dessler (2009) mengatakan secara teori motivasi itu terbentuk apabila manusia mempunyai kebutuhan pokok seperti kebutuhan finansial, nyaman, sosial, dan

jati diri.

Motivasi (Motivasi) bisa mengacu kepada tekanan internal dan eksternal terhadap seseorang yang membangkitkan antusias dan perlawanan terhadap pelaksanaan kegiatan tertentu. Husain Usman (2011) berpendapat Motivasi adalah suatu hasrat yang mempunyai dorongan dengan kebutuhan seseorang di latar belakang jadi dia harus bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka bisa artikan bahwa motivasi adalah Keadaan yang memotivasi atau menyebabkan seseorang atau karyawan dalam sebuah organisasi bertindak sadar bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan.

2.1.1 Faktor – Faktor yang bisa berdampak terhadap motivasi kerja menurut Gomes dalam (Tanjung, 2015) adalah:

- a) Faktor Individual
- b) Faktor Organisasional

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi Menurut Richard L. Daft (2006) menyatakan jenis-jenis motivasi adalah:

- a) Motivasi Intrinsik
- b) Motivasi Ekstrinsik

2.1.3 Teori motivasi kerja

Hal yang perlu di evaluasi seorang pemimpin dalam memotivasi menurut Edy Sutrisno (2009) adalah:

- a) Pemimpin bisa memahami perilaku bawahan atau seorang karyawan
- b) Bersikap dan berperilaku realistis
- c) Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda
- d) Bisa memanfaatkan keahlian
- e) Pemberian motivasi harus tepat dengan sasaran
- f) Bisa memberikan contoh untuk sesama anggota

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas diberikan kepada karyawan. Karena perkembangan organisasi atau perusahaan dan semakin berkembangnya teknologi yang digunakannya perusahaan yang sering menciptakan perubahan dan memperluas ruang lingkup pekerjaan dilakukan oleh tenaga kerja, oleh karena itu diperlukan disiplin untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dapat dijangkau. Jadi jika ini bisa diselesaikan tolong terima kasih Kinerja karyawan lebih baik. Menurut Singodimedjo dalam (Tanjung, 2015) Disiplin adalah suatu sikap kemauan dan kemauan seseorang untuk mengamati dan mematuhi semua standar peraturan itu berlaku disekitarnya. Dan menurut Hasibuan (2011), disiplin adalah: Kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma social berlaku. Menurut Keiht Davis dalam Mangkunegara (2009) juga berpendapat “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegaskan instruksi Organisasi.”

Disiplin kerja yang mencerminkan tingkat tanggung jawab tanggung jawab seseorang Menurut Siagian (2014) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen menekan seseorang dalam sebuah anggota organisasi untuk mengamatinya persyaratan yang berbeda. Disiplin merupakan perilaku dan juga perbuatan yang patuh dalam aturan organisasi baik tertulis atau tidak tertulis menurut (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja merupakan salah satu komponen/variable sangat penting dalam personalia, maka dari itu, disiplin juga diperlukan dalam organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kelalaian, penyimpangan; dan akhirnya membuang-buang pekerjaan (Nurcayo, 2011). Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja adalah alat berkomunikasi dengan karyawan untuk siap bergerak dengan perilaku dan berbagai upaya perbaikan kesadaran dan kemauan untuk menaati segala sesuatu aturan dalam sebuah perusahaan yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). menurut definisi diatas bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku atau tindakan yang benar dari orang tersebut di dalam peraturan organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan keinginan seseorang supaya dan tetap berhati hati dan juga tidak ceroboh dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berkaitan dengan pengertian tersebut dinyatakan bahwa disiplin kerja yaitu Sikap yang di lakukan untuk

Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Cahaya Surya Ekspres (Reza wahyu Firmansah)

menerapkan peraturan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Beberapa Faktor yang bisa berdampak pada disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Tanjung, 2015) sebagaimana berikut:

- a) Ada nya pemberian kompensasi terhadap karyawan.
- b) Ketegasan seorang pimpinan dalam organisasi atau perusahaan dalam menegakkan aturan.
- c) Adanya aturan yang pasti yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang bisa di jadikan pegangan karyawan.
- d) Pimpinan yang berani dalam mengambil sebuah keputusan.
- e) Adanya pengawasan yang di lakukan oleh pimpinan terhadap karyawan.
- f) Adanya perhatian atau kepedulian pemimpin terhadap karyawan.
- g) Senantiasa menciptakan kebiasaan untuk tegaknya disiplin kerja.

2.3. Kepemimpinan

Sejak zaman kuno, pemimpin Sudah menjadi topik menarik yang telah dibahas panjang lebar dalam berbagai studi menurut (Gini, 2004) dan (Mullins & Linehan, 2005) juga berpendapat apabila seorang pemimpin adalah faktor yang sangat penting untuk mencapai sebuah keberhasilan organisasi. (Mullins & Linehan, 2005; dalam Mujs, (2011) dan Kanji (2002) juga mencatat output organisasi adalah responsible seorang manajer. Pemimpinan memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dan juga Lembaga. Bahkan, hampir pasti semua orang akan setuju Kepemimpinan adalah salah satu penentu yang paling penting Kesuksesan perusahaan Manajer selalu menjadi fokus, Instruksi dan referensi untuk semua anggota organisasi. Hal-hal akan diputuskan atau akting selalu mengacu pada pemeran. Menciptakan semangat dan semangat kerja karyawan merupakan salah satu tanggung jawabnya dari seorang administrator.

Dalam saat ini, hal ini tidak dapat disangkal Setiap organisasi pasti memiliki pemimpin yang menerapkan model atau gaya tersebut manajemen yang efektif, siapa yang bisa memberi contoh dan siapa yang bisa menghargai hasil karya bawahannya. Ini dikenal sebagai konsep Kepemimpinan yang efektif, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan banyak orang dalam dinamika kehidupan organisasi.

Sifat-sifat dan Keterampilan yang harus di miliki seorang pemimpin menurut (Wibowo, 2011)

2.3.1 Kepribadian

- a) Memiliki semangat (energi) yang tinggi.
- b) Adanya rasa percaya diri dalam mengemban tanggung jawab.
- c) Bisa jiwa yang kuat dan tahan stress
- d) Memiliki control emosional yang baik.
- e) Memiliki jiwa Integritas yang tinggi

2.3.2 Motivasi

- a) Memiliki Orientasi kekuasaan
- b) Adanya tersosialisasi.

2.3.3 Keterampilan

- a) Mempunyai Hubungan antar karyawan atau jaringan yang bagus
- b) Memiliki kepribadian yang baik
- c) Memiliki Teknis yang baik dalam memimpin karyawan
- d) Adanya Konseptual

2.4. Kinerja Karyawan

Kita sering mendengar istilah kinerja bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Sehubungan dengan pengembangan staf Karyawan perusahaan di perlukan sumberdaya manusia yang baik untuk mencapai prestasi karyawan ini untuk diri sendiri dan kesuksesan perusahaan.

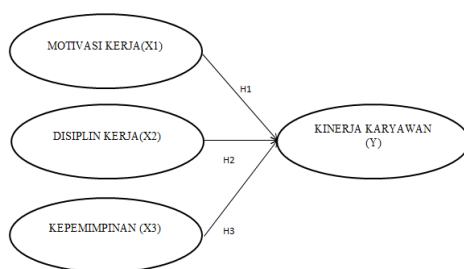
Menurut Wirawan dalam (Dr. Badaruddin, 2019) mengatakan kinerja adalah output yang di dapatkan dari fungsi-fungsi indikator dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu. konseptual adalah hasilnya usaha yang dilakukan manusia selama waktu tertentu sesuai dengan standar ketenagakerjaan adalah variabel operasi tetap kinerja pegawai, yaitu output yang dicapai oleh staff selama jangka waktu tertentu sesuai dengan standar ketenagakerjaan didirikan menurut (Mamik Eko Supatmi, n.d.). Menurut Hasibuan dalam

(Nur Avni Rozalia, 2015) kinerja yang di hasilkan oleh seseorang karyawan atau anggota organisasi. Dan menurut Mathis dan jacson dalam (Nur Avni Rozalia, 2015) untuk menetapkan SOP untuk mengetahui kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- Output lebih sering digunakan sebagai penilaian kinerja karyawan Bagian produksi atau teknis.
- Kualitas Keluaran (Output Quality) Ketika digunakan untuk mengukur kekuatan pekerjaan karyawan tersebut.
- Garis waktu keluaran (waktu cetak) baru saja digunakan sering menghasilkan produk digunakan sebagai ukuran atau evaluasi pemenuhan pekerjaan.
- Kehadiran di tempat kerja (absensi) karyawan bisa datang atau bisa bekerja sesuai dengan SOP perusahaan atau organisasi.
- Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan (Efficiency pekerjaan selesai) Melaksanakan semua kegiatan organisasi atau perusahaan Bertujuan supaya memperoleh hasil mencari dengan keras sesuai standar sesedikit mungkin apa yang ada.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian kali ini penelitian kuantitatif adalah yang kami gunakan, menurut Kuncoro, Paramita, Lengkong & Sendow (2016) menyatakan bahwa tujuan pada analisis kali ini adalah untuk mengukur atau melihat ada atau tidaknya hubungan antara 2 variabel atau lebih, dan teknik yang kami gunakan adalah dengan menggunakan teknik kuantitatif, penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numeric dan kemudian analisis datanya menggunakan metode statistik sehingga metode tersebut dapat representatif. hubungan penting yang Anda cari. Berikan panduan yang relevan berdasarkan analisis uji statistik, bukan hanya logika ilmiah.



Gambar 3.1 Metodologi Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk melihat atau mengetahui apakah variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepeminmpinan (X3) berdampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Cahaya Surya Ekspres.

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25, yaitu sebagaimana berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

X₃ : Kepeminmpinan

e : Faktor pengganggu yang tidak termasuk dalam penelitian

Tabel 4.25 Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.430	1.467		0.335
	Motivasi (X1)	0.352	0.108	0.325	0.002
	Disiplin (X2)	0.478	0.056	0.447	0.000
	Kepemimpinan (X3)	0.414	0.102	0.374	0.000

Sumber data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan perhitungan tersebut bisa diperoleh penjelasan berikut:

$$Y = -1.430 + 0.352 X_1 + 0.478 X_2 + 0.414 X_3 + e$$

Nilai default -1,430 artinya jika X1, X2 dan X3 ialah nol, atau apabila nilai variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepemimpinan (X3) sama dengan nol (0), maka nilai awal adalah -1.430, dan ketika nilai variabel independen berubah, nilai konstanta juga berubah.

- Koefisien regresi motivasi (X1) 0,352 berarti motivasi berpengaruh positif kepada Kinerja karyawan. Dan saat variabel motivasi meningkat maka variabel Kinerja karyawan juga akan meningkat 1 satuan maka nilai lead bertambah 0,352 satuan.
- Koefisien regresi Disiplin (X2) 0,478 berarti berpengaruh positif antara disiplin pada kinerja pegawai. Jadi ketika kedisiplinan meningkat, kinerja karyawan meningkat. Ketika Disiplin meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat 1 satuan maka nilai lead bertambah 0,478 satuan.
- Koefisien regresi (X3) kepemimpinan 0,414 berarti variabel kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dan saat variabel kepemimpinan meningkat maka variabel Kinerja karyawan juga akan meningkat 1 (satuan) maka nilai lead akan bertambah 0,414 satuan.
- e adalah variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian kali ini.

4.2 Koefisien Determinasi (R²)

Ukuran determinasi (R²), yaitu digunakan untuk melihat apakah variabel independen bisa memberikan penjelasan terhadap variasi dependen. Koefisien determinasi atau R-square bervariasi diantara 0 dan 1, artinya semakin kecil R-square semakin lemah hubungan antara kedua variabel tersebut. Dan sebaliknya apabila, R-squared mendekati satu, hubungan antara kedua variabel menjadi lebih kuat. Berdasarkan hasil beberapa perhitungan regresi linier di SPSS 25, mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.958 ^a	.918	.912	1.33844

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan uji di atas bisa dilihat, bahwa koefisien determinasi (R²) sebanyak 0,958 atau 95,8% bahwa kontribusi motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan.

a) Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.261	3	280.754	156.722	.000 ^b
	Residual	75.239	42	1.791		
	Total	917.500	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber data Primer diolah dari SPSS

- 1) Untuk melihat variabel independen apakah secara simultan berdampak signifikan terhadap variabel dependen, harus melakukan pengujian sebagaimana berikut
 1. Membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel}
 H_0 : diterima atau H_1 ditolak, jika $F_{hitung} < \text{daripada } F_{tabel}$
 H_0 : ditolak atau H_1 diterima, jika $F_{hitung} > \text{daripada } F_{tabel}$
 - a. Statistik hitung dari output perhitungan SPSS F_{hitung} adalah 156.722
 - b. Diketahui F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan $(K - 1 : n - k)$. Dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2.827.

2) Pengambilan keputusan

Melihat hasil F_{hitung} dan F_{tabel} diketahui $F_{hitung} 156.722 > F_{tabel} 2.827$. Karena F_{hitung} berada pada range dimana H_0 ditolak atau H_1 diterima maka dengan demikian bisa disimpulkan bahwasannya memotivasi kerja, kedisiplinan dan kepemimpinan meningkatkan karyawan. dapat mempengaruhi kinerja

3) Kriteria Penerimaan

Melihat hasil pengujian di atas bahwasannya motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan terbukti atau bisa diterima dengan ditunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan lebih kecil dengan 0,05.

b) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis Selanjutnya menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan pemimpin berpengaruh secara parsial kepada kinerja pegawai, sehingga harus dilakukan pengujian yaitu uji t yang taraf signifikansinya 5% atau $\alpha = 0,05$. Mengingat dimana (n = jumlah responden) diketahui ada 46 responden maka diperoleh tabel 1882. Kemudian setelah diketahui t_{hitung} dilakukan perbandingan dengan nilai t tabel jika signifikan nilai $> 0,05$ maka hipotesis tersebut ditolak (koefisien tidak signifikan). Artinya subvariabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi variabel (X) mempengaruhi variabel (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi variabel (X) tidak berpengaruh atau tidak berdampak terhadap variabel terikat (Y).

Table 4.26 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.430	1.467		-0.975	0.335
	Motivasi (X1)	0.352	0.108	0.325	3.261	0.002
	Disiplin (X2)	0.478	0.056	0.447	8.503	0.000
	Kepemimpinan(X3)	0.414	0.102	0.374	4.075	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah oleh SPSS

PEMBAHASAN

Setelah masing-masing variabel dependen diuji secara parsial dengan variabel independen, maka dapat diperoleh hasil perhitungan t_{hitung} yang ditunjukkan di atas, sebagai berikut:

a) Variabel Motivasi (X₁)

Dapat dilihat bahwa ini adalah nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi 3,261 yang diketahui lebih kecil di bandingkan nilai t -tabel yaitu 1,882. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan lalu H_1 diterima, yang berarti variabel motivasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Surya

Ekspress.

b) Variabel Disiplin (X₂)

Terlihat nilai thitung variabel Kedisiplinan sebesar 8,503, nilai ini diketahui lebih besar dari nilai ttabel yaitu 1,882. Karena thitung > ttabel, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti kedisiplinan (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Cahaya Surya Ekspress.

c) Variabel Kepemimpinan(X₃)

Terlihat bahwa nilai thitung variabel utama adalah 4075, nilai ini diketahui lebih besar dari nilai ttabel yaitu 1882. Karena thitung > ttabel, hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti bahwa Variabel kepemimpinan (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Cahaya Surya Ekspress.

Berdasarkan uji hipotesis di atas terlihat bahwa pada nilai signifikansi 0,05 nilai thitung setiap variabel independen lebih besar dari nilai t-tabel. jadi hipotesis tiga variabel yang ujikan yaitu motivasi kerja (X₁), kedisiplinan kerja (X₂) dan kepemimpinan (X₃) dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Cahaya Surya Ekspress terbukti atau diterima.

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Surya Ekspress.

Berdasarkan uji di atas menyatakan bahwasannya variabel motivasi berdampak signifikan pada variabel kinerja karyawan yaitu. apabila karyawan termotivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sebagai contoh karyawan Tiga Permata Ekspress merasa puas ketika perusahaan atau pimpinan menanggapi saran atau pendapat karyawan dan mengikuti saran karyawan, sehingga keterbatasan dan kendala yang dihadapi karyawan segera teratasi dan karyawan dapat bekerja secara efektif. nyaman dan puas.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT Cahaya Surya Ekspress.

Terbukti bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Surya Ekspress. Dan apabila Disiplin di terapkan di perusahaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Cahaya Surya Ekspress. Contohnya dengan karyawan di berikan sanksi atau punishment ketika melanggar aturan bisa mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Disiplin adalah aspek penting karena semakin terlibat karyawan, semakin baik kinerja karyawan, dan yang terakhir, tanpa disiplin, karyawan merasa terputus dan tidak ingin terlibat dalam promosi perusahaan. . Partisipasi karyawan dalam perusahaan untuk menciptakan kinerja atau output yang lebih baik.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di PT Cahaya Surya Ekspress.

Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian di atas bahwasannya variabel kepemimpinan berdampak signifikan pada variabel kinerja pegawai. Hasil uji statistik ini secara tidak langsung sesuai dengan harapan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Misalnya seorang manager memiliki visi dan misi untuk mencapai target yang di inginkan, manager memiliki instruksi yang jelas, manager harus membimbing anggotanya dan juga memantau kinerja anggotanya sesuai dengan petunjuk SOP perusahaan. Perusahaan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berkaitan bersama rumusan masalah dan juga tujuan penelitian, yaitu untuk melihat Dampak Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan di PT Cahaya Surya Ekspress. Dengan berbagai hasil penelitian yang dilakukan, berikut hasil analisis yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan jumlah 46 responden karyawan PT Cahaya Surya Ekspress, maka bisa disimpulkan bahwa sebagai berikut:

- a) Dengan demikian bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT Cahaya Surya Ekspress. Berdasarkan ini menunjukkan bahwasannya motivasi bisa digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cahaya Surya Ekspress.
- b) Berdasarkan hasil penelitian kali ini menyatakan bahwasannya variabel disiplin kerja memiliki

dampak positif pada kinerja karyawan di PT Cahaya Surya Ekspres. Ini sudah membuktikan bahwa Disiplin menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Cahaya Surya Ekspres.

- c) Berkaitan dengan penelitian ini menyatakan bahwasannya kepemimpinan memiliki dampak yang positif pada Kinerja Karyawan di PT Cahaya Surya Ekspres. Ini sudah membuktikan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Cahaya Surya Ekspres.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dr. Badaruddin, M. D. A. M. S. M. D. B. I. A. M., 2019. SEMINAR NASIONAL INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT & TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, p. 22.
- [2] Ferawati, A., 2017. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. AGORA Vol. 5, No.1, (2017) , Volume 5, pp. 1-3.
- [3] Mamik Eko Supatmi, U. N. H. N. U., n.d. PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN. KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN , Volume 7, pp. 1-13.
- [4] Nur Avni Rozalia, H. N. U. I. R., 2015. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September 2015 , Volume 26, pp. 1-8.
- [5] Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. Jurnal Penelitian Ipteks , Volume 4, pp. 47-62.
- [6] Subarino, A. J. A. T. K. N., 2011. KEPEMIMPINAN INTEGRATIF: SEBUAH KAJIAN TEORI. epemimpinan Integratif: Sebuah Kajian Teori, pp. 1-34.
- [7] Susanto, N., 2019. PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN. AGORA Vol. 7, No. 1 (2019) , Volume 7, pp. 1-6.
- [8] Tanjung, D. H., 2015. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, Volume 15, pp. 1-10.
- [9] Wibowo, U. B., 2011. TEORI KEPEMIMPINAN. pp. 1-11.