

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
VIRAJAYA RIAUPUTRA DESA KUALU NENAS”**

**Adi iwanto**

*Universitas Muhammadiyah Riau*

*\*Corresponding author: [190304165@student.umri.ac.id](mailto:190304165@student.umri.ac.id)*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputa desa Kualu Nenas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah PT. Virajaya Riauputra. Populasi adalah karyawan PT. Virajaya Riauputra yang berjumlah 70 orang dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh artinya keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra*

**Kata kunci:** *Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi*

**Pendahuluan**

Kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompentensi di dalam dunia industri global meningkat akhir-akhir ini. Hal ini disebabkan oleh karena pesatnya perkembangan teknologi menjadi faktor pendorong meningkatnya kebutuhan tersebut. hal itu sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi jalannya operasional sebuah perusahaan. Salah satu indikator yang mengindikasikan bahwa karyawan berkualitas dan berkompenten adalah dilihat dari kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan kinerja karyawan merupakan masalah umum bagi perusahaan salah satunya adalah PT. Virajaya Riauputra. PT. Virajaya Riau Putra merupakan salah satu perusahaan swasta di Riau yang bergerak di bidang industri *Asphalt Mixing Plant (AMP)*. PT. Virajaya Riauputra berdiri sejak tahun 2001. PT. Virajaya Riauputra terletak di desa Kualu Nenas, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, provinsi Riau. Permasalahan kinerja yang dialami PT. Virajaya Riauputra adalah realisasi pencapaian kinerja yang belum mencapai target. Berikut merupakan tabel pencapaian kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra periode

tahun 2018- 2021:

**Tabel 1** Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riauputra

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
2018	72	84,23	Baik
2019	73	84,50	Baik
2020	73	85,15	Baik
2021	71	86,05	baik

Sumber: PT. Virajaya Riauputra, data diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra meningkat setiap tahun dimana pada tahun 2018 rata-rata nilai pencapaian kinerja sebesar 84,23% lalu pada tahun 2019 meningkat sedikit 84,50% hingga pada tahun 2021 meningkat lagi sebesar 86,05 %. Namun meskipun begitu hal ini belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik (belum mencapai angka 91% atau lebih). Maka dari itu, dirasa perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi mempengaruhi belum tercapainya realisasi kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra. Dimana pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra yaitu motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan.

## 1. Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

### Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2019) penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk membandingkan suatu pekerjaan dengan menggunakan prosedur formal dan sistematis untuk mendapatkan urutan-urutan pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya hasil dari perbandingan tersebut disebut dengan kinerja. Menurut Sinambela (2019) faktor internal adalah faktor yang hubungkan dengan sifat-sifat individu seperti kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Selain itu, faktor seperti kedisiplinan dan etika, kepuasan kerja dan etos kerja turut mempengaruhi kinerja Silaen et al., (2021).

### Motivasi

Menurut Silaen et al., (2021), keberhasilan suatu organisasi ditentukan tidak hanya oleh peralatan yang modern saja akan tetapi faktor kinerja manusia nya lah yang terpenting bagi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan dan pemeliharaan aspek sumber daya manusia perlu untuk diperhatikan agar kinerjanya dapat sesuai dengan yang diharapkan terutama dalam pemberian motivasi. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi pula .

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Lengkong et al., (2019) pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Sedangkan Saleh (2018) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Begitupun menurut Darmawan (2022) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang didapat adalah:

### **H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

### Kedisiplinan

Sinambela (2019) menyatakan bahwa disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong terwujudnya kinerja yang optimal dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai itu sendiri.

Menurut penelitian Siswadi dan Arif (2021) terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan kedisiplinan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kehadiran seseorang maka kinerjanya akan semakin baik pula kinerja orang tersebut. Begitupun menurut Lengkong et al., (2019) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Saleh (2018) juga menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang didapat adalah:

**H2 : Diduga kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

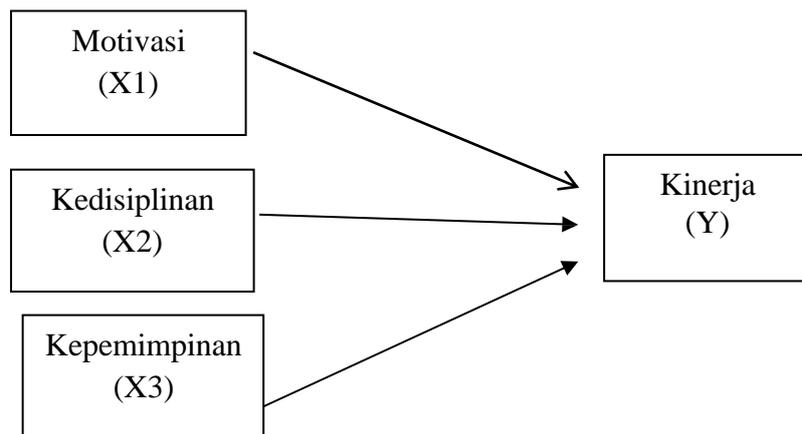
Kepemimpinan

Menurut Tsauri (2018) manajer atau pemimpin harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya serta menciptakan kondisi kerja yang baik dan nyaman sehingga membantu bawahannya memiliki hasil kerja yang baik. Kepemimpinan yang baik akan membantu karyawan untuk bekerja secara nyaman dan termotivasi sehingga kinerjanya optimal (Noor, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Athar (2020) didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Siswadi dan Arif (2021) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja. Begitu pula berdasarkan penelitian Arianty (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis yang didapat adalah:

**H3 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran

Sumber: data yang diolah (2023)

**2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, berdasarkan data numerik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini dimulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, hingga pembuatan laporan penelitian. Lamanya waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023. Dimana objek yang akan diteliti pada penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Viarajaya Riauputra. PT. Virajaya Riauputra berlokasi di desa Kualu Nenas, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar, Riau. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari responden. Data primer penelitian ini didapat melalui hasil dari penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan PT. Virajaya Riauputra.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui jurnal, literatur, buku, maupun dari sumber internet yang berhubungan dengan penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal-jurnal, buku serta sumber internet yang sesuai dan mendukung penelitian ini

Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan teknik angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Virajaya Riauputra yang berjumlah 70 orang. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. .

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Menurut sugiyono (2019) purposive sampling adalah metode pengambilan sampel sumber data dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel yang dipilih merupakan karyawan tetap pada PT. Virajaya Riauputra. Sedangkan teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 70 karyawan karena menggunakan sampel jenuh. Dimana dalam penelitian ini juga akan menggunakan beberapa uji untuk menguji keandalan dan ketepatan penelitian ini. Diantaranya; uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dari hasil semua uji tersebut maka kuesioner pada penelitian ini teruji dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya

**3. Hasil dan pembahasan**

Berikut merupakan tabel hasil uji parsial (uji t) :

**Tabel 2 hasil uji parsial uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,622	7,045		,656	,514
1 Motivasi	,516	,134	,417	3,838	,000
Kedisiplinan	,099	,113	,110	,880	,382
Kepemimpinan	,311	,127	,279	2,450	,017

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: output SPSS, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi  $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$  dan  $t \text{ hitung sebesar } 3,838 > 1,996 t \text{ tabel}$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

- Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas.
2. Variabel kedisiplinan memiliki nilai signifikansi  $0,382 >$  nilai signifikansi  $0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $0,880 <$   $1,996$   $t$  tabel. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas.
  3. Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi  $0,017 <$  nilai signifikansi  $0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $2,450 >$   $1,996$   $t$  tabel. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji  $t$  untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,838$ . Sehingga dapat dinyatakan apabila  $t$  hitung sebesar  $3,838$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,996$  dengan tingkat signifikansinya  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji  $t$  untuk pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $0,880$ . Sehingga dapat dinyatakan apabila  $t$  hitung sebesar  $0,880$  lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar  $1,996$  dengan tingkat signifikansinya  $0,382$  lebih besar dari  $0,05$  maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya hipotesis ditolak.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji  $t$  untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,450$ . Sehingga dapat dinyatakan apabila  $t$  hitung sebesar  $2,450$  lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $1,996$  dengan tingkat signifikansinya  $0,017$  lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya hipotesis diterima.

### **5. Kesimpulan Dan Saran**

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas. Artinya apabila motivasi pada PT. Virajaya Riauputra baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas. Artinya kedisiplinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas. Artinya apabila kepemimpinan pada PT. Virajaya Riauputra baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan PT. Virajaya Riauputra dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kinerja pegawai terutama pada variabel motivasi dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan agar karyawan lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil kuesioner variabel motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,6% dan 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riauputra desa Kualu Nenas

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. ., & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).
- Athar, H. S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur Handry Sudiarta Athar*.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang*. <https://doi.org/10.46306/V1s.V2i2>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Ideas, Malang.). Ideas Publishing.
- Badan pusat statistik. (2023). *Badan Pusat Statistik*. badan pusat statistik. [https://www.bps.go.id/subject/169/Tingkat\\_PHK\\_DiIndonesia.html#subjekViewTab3](https://www.bps.go.id/subject/169/Tingkat_PHK_DiIndonesia.html#subjekViewTab3)
- Daga, R., Ismail, N., & Maddatuang, B. (2020). *SEIKO : Journal Of Management & Business Analisis Efektivitas Program Mandiri Dagang Untung Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kanwil Regional X Sulawesi Dan Maluku*.
- Darmawan, Didit. (2022). 345-888-1-Pb. *Didit Darmawan, Vol.05, No.01*(Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan), 1– 12. [Http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/345/298](http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/345/298)
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*. 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/Snk.V1i1.3612>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Semarang) Undip.
- Islam, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Stars Internasional Surabaya Winarningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado *Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Discipline On Employees Performance In General Printing Company Of The Republic Of Indonesia Manado Branch*. 841 *Jurnal Emba*, 7(1), 841–850.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P14>

- Silaen R, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahrhani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.(Aas Masuroh, Bandung) Penerbitwidina
- Noor, Z. (2018). *Manajemen Sdm Pendekatan Dan Teori Praktis Full*.(Avinda Wati, Sleman) Deepublish Publisher
- Sinambela, L. Poltak. (2021). *Manajemen-Sumber-Daya-Manusia* (Suryani & Restu Damayanti, Jakarta.). Bumi Aksara.
- Siswadi Yudi, & Arif Muhammad. (2021). *Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 366–379.*  
<https://doi.org/10.53695/Sintesa.V1i1.329>
- Sugiyono (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia, IKAPI, Bandung ). Alfabeta
- Tsauri, S. (2018). *Buku Sofyan Tsauri Manajemen Kinerja 2018* ( Press Stain Jember, Ed.; Cetakan 1). Sofyan Tsauri.