

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru

Laila Nurjannah^{a*}, Evi Marlina^b, Siti Rodiah^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*Corresponding author: 160301251@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan dilakukan di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru dengan total 50 responden. Objek penelitian ini yaitu karyawan CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling dan anggota sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner yang dibantu dengan google form dan pengolahan datanya menggunakan SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat memastikan bahwa responden menjawab angket penelitian secara jujur, agar penelitian selanjutnya lebih baik kedepannya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran hasil yang lebih luas.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor penting pada suatu perusahaan. Supaya aktivitas manajemen dapat bekerja dengan optimal, maka organisasi harus mempunyai pekerja yang kompeten dan terlatih kemudian upaya dalam mengoperasikan organisasi sebaik baiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tenaga kerja adalah penggerak utama dalam suatu organisasi, dimana bisa memberi kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi mencapai tujuan perusahaan (Budi & Apipudin, 2022). Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi, meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satu tantangan terbesar yang dimiliki oleh manajemen, dikarenakan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan serta keberlangsungan produksi organisasi bergantung terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Pengertian sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Vebri, 2020). Sedangkan (Afandi, 2021) mengungkapkan, hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompetensi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016,p.10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. CV.Green Smoothie Factory Pekanbaru adalah suatu perusahaan yang mengelola makanan sehat/reso sehat/kue sehat/jus

smoothie/cemilan sehat yang dipimpin oleh seorang CEO. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai CV. *Green Smoothie Factory* Pekanbaru, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada CV. *Green Smoothie Factory* Pekanbaru, yaitu diantaranya yaitu karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal. Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai, seperti menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, bahkan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu menunjukkan bahwa pegawai tidak sepenuhnya memiliki motivasi tinggi dan kedisiplinan dalam bekerja.

Fenomena aktual terkait menurunnya kinerja pegawai yang terjadi di atas dapat mungkin terjadi karena lemahnya aspek kepemimpinan pada CV. *Green Smoothie Factory* Pekanbaru sebagai salah satu kunci utama yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa setelah terjadi perubahan struktur kepemimpinan baru, karyawan merasa kepemimpinan yang baru terlalu menitikberatkan kepada pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat pada kebijakan kebijakan pimpinan yang menekan karyawan untuk lebih profesional dalam bekerja, serta harus memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Dampak yang timbul pada diri bawahan, yaitu menganggap perubahan tersebut merupakan sebuah pemaksaan kehendak pimpinan kepada bawahan untuk selalu bekerja lebih keras.

Masalah lainnya yakni adanya pegawai pegawai yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga mereka tidak dapat “mengaktualisasikan” kemampuan sesuai bidangnya. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terciptanya iklim yang buruk di perusahaan, dan mengurangi kualitas pegawai dalam bekerja.

Dalam kinerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja (Rina, 2019). Seperti hasil penelitiannya faktor disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga ketika disiplin kerja terus ditingkatkan maka hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan faktor faktor yang menyebabkan kinerja karyawan baik atau buruknya dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, kompetisi, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pendidikan. Semua faktor - faktor tersebut belum tentu mempengaruhi sama dengan pekerja perusahaan yang satu dengan pekerja perusahaan lainnya memperhatikan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka peneliti berencana melakukan penelitian dengan hanya mengambil faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

Kepemimpinan adalah upaya-upaya yang dilaksanakan seorang atasan dengan berbagai cara agar bisa memberi pengaruh individu atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan si pemimpin. Suatu cara tersebut bisa dalam bentuk apapun, yang terpenting seorang karyawan bisa patuh pada pemimpinnya. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok Simanjuntak dalam (Satria, 2021). Ada empat gaya kepemimpinan yaitu *directive* (mengarahkan), *supportive* (memberikan dukungan), *participative* (berpartisipasi), dan *achievement oriented* (orientasi pada prestasi) (Widodo, 2014). Ketika pemimpin bisa mengkondisikan dengan baik bawahannya, maka pemimpin akan mempunyai pengaruh yang besar pada karyawan. Akhirnya pun seorang pemimpin bisa dengan mudah secara bersama sama dengan bawahannya mencapai tujuan perusahaan. Maka dapat disimpulkan secara singkat, kepemimpinan adalah suatu cara yang sudah tersistem dan termanajemen untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar sesuai keinginan pemimpin dan bisa

bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya haruslah mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahannya. Menurut (Notoatmojo, 2015, p. 208). Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial.

Dalam lingkungan kerja, perusahaan tentunya menuntut kinerja yang maksimal dari karyawannya dengan menghasilkan produk sesuai rencana. Maka perusahaan mengontrol kedisiplinan pekerjaannya dalam hal kedatangan dan bekerja (Zandra et al., 2022). Disiplin kerja yaitu pola dalam mengendalikan diri pegawai serta melaksanakan secara menurut aturan serta membuktikan dengan bersungguh sungguh dalam kerja sama tim dalam perusahaan, upaya kedisiplinan dipakai dalam perusahaan agar dapat memberi peringatan atau hukuman kepada pekerja yang melanggar ketentuan ketentuan serta peraturan yang ada dalam perusahaan (Syahputra et al., 2020).

Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan, menekankan timbul timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi (Ardansyah & Wasilawati, 2014). Disiplin kerja secara sederhana diartikan sebagai tindakan karyawan yang sesuai dengan aturan yang ada. Hal tersebut pun berguna untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Indikator indikator disiplin kerja diantaranya yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja (Andarias, 2017).

Untuk mengetahui seorang karyawan disiplin kerja atau tidak, ada indikator indikator yang mempengaruhi sikap kedisiplinan karyawan tersebut. Menurut Arifai (2018) motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras serta memiliki keyakinan dalam tercapainya keberhasilan yang maksimal. Banyak cara yang digunakan untuk memotivasi karyawannya, bisa pemberian semangat sampai dengan pemberian hadiah langsung kepada karyawan. Untuk menghasilkan batik dengan nilai jual yang baik maka karyawan menjadi kunci utama dalam hal ini. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Brief dan Motowidlo (1986) mengemukakan *prosocial organizational behavior* sebagai *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu

kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Locke dan Latham (1990) merumuskan lima prinsip sukses *goal setting*.

Berdasarkan riset yang mereka lakukan, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut :

- a. Clarity (kejelasan): pastikan goal tersebut jelas, spesifik dan terukur.
- b. Challenge (tantangan): pastikan goal tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
- c. Commitment (komitmen): pastikan goal tersebut dipahami dan disepakati bersama.
- d. Feedback (umpan balik): pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih goal tersebut.
- e. Task Complexity (kompleksitas tugas): buat goal Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai goal-nya.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan kinerjanya diidentikkan sebagai tujuannya.

Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Mohammad Pabundu mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Mangkunegara

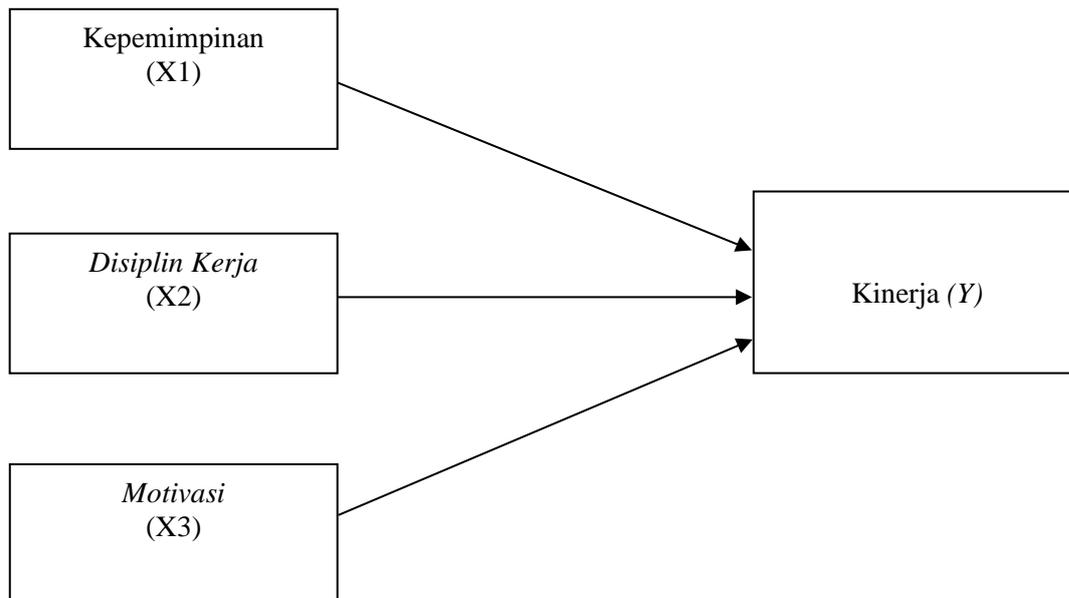
mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang direncanakan. Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2010) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir atau dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Stanley Vance mengatakan bahwa motivasi adalah motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan Tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu oleh Delti (2015) memiliki hasil dimana variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh Marpaung (2014,p.91) yang memiliki hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan memiliki korelasi yang erat dengan kinerja. Oleh karena itu perlu diuji apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Erma (2013) dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Oleh karena itu perlu diuji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Martoyo (2007:183) "Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan". Sedangkan menurut Sutrisno (2009:118) "Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang,

keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Penelitian didukung oleh Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu diperlukan diuji apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. *Green Smoothie Factory* Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan dari penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam sebuah kuesioner yang akan diisi oleh responden. Butir pertanyaan dan pilihan jawaban dalam kuesioner disesuaikan dengan variabel yang akan diukur. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang dibantu dengan menggunakan google form dan akan diisi langsung oleh seluruh karyawan CV. *Green Smoothie* Pekanbaru yang menjadi objek dalam penelitian ini. Kuesioner diukur menggunakan skala interval (*likert*) dengan menggunakan penilaian sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya (Sugiyono, 2014). Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk memudahkan responden dalam pengisian jawaban.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil olahan data SPSS pada analisis deskriptif, maka dapat disajikan pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 1 Analisis Analisis Deskriptif
Hasil Uji Analisis Analisis Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	50	19.00	49.00	41.1400	3.96932
Disiplin Kerja	50	18.00	49.00	40.9600	4.08561
Motivasi	50	16.00	45.00	36.8800	3.96742
Kinerja	50	16.00	40.00	33.1600	3.13870
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kinerja yang merupakan variabel dependen, nilai maksimum adalah 40 dan nilai minimum adalah 16. Nilai rata-rata adalah 33,16 dengan demikian dapat dilihat bahwa sebagian karyawan memiliki kinerja yang baik. Selanjutnya variabel kepemimpinan memiliki nilai maksimum 49 dan nilai minimum 19 dengan rata-rata 41,14. Variabel disiplin kerja memiliki nilai maksimum 49 dan nilai minimum 18 dengan rata-rata 40,96. Variabel motivasi memiliki nilai maksimum 45 dengan nilai minimum 16 dengan rata-rata 36,88 artinya variabel independen tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek Penelitian hanya mencakup karyawan pada *CV Green Smoothie Factory*, sehingga tidak bisa digeneralisasikan pada objek lainnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data sehingga terdapat kemungkinan terjadinya bias karena terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran hasil yang lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan atau menggali teknik pengumpulan data lainnya guna memperkuat penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Anwar .2015. Pengantar Manajemen. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Refika Aditama, 2005),H 9.
- Ariana,Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Baskoro, Chandra. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan, Management Analysis Journal Vol.3 (2014) No.2
- Dionysius, D. W. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Dwi, R.W . 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Febriawan, A. N. 2017 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi, Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol 12 (2017) No.2
- Fenny, D. O. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Bengkulu: Skripsi, 2014.
- Heni, N. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan Di UIN Raden Intan Lampung. (Lampung: Jurnal Ekonomi Universitas Saburai, 2017).
- Ida, Agus. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), (Surabaya: Jurnal Ekonomi, 2018).
- In, Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Imam, F. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Skt Brak B1 53 Pt. Djarum Kudus. (Semarang: Jurnal Ekonomi, 2011).
- Intan, N. 2016. Peran Lembaga Keuangan Syariah Terhadap Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pembiayaan Murabahah. (Tulung Agung: Thesis, 2016).
- Islahiyatul, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten, (Serang : Thesis, 2016)
- Laniwidyanti, 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang". Jurnal Wacana Vol. 13 No.2. April, 2010.
- Lilik, K. 2009. Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Surakarta: Skripsi, 2009
- Dzulkipli, M. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, (Jakarta : Thesis, 2013)
- Parlinda, Wahyudin. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum, Surakarta. Jurnal Ekonomi. Hlm.1.
- Rahma, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Jakarta : Thesis, 2017).
- Riawati, Dkk. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bprs Bangka Belitung Cabang Pangkal Pinang). Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 12, Nomor 2, November, 2016.
- Windy, D. I. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, Surabaya, September2016 ISSN : 2461-0593 6
- Yenni, S. K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang, (Sumatera Selatan : Thesis, 2014)