



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

BAB I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis penentu keberhasilan organisasi

4 faktor utama yang mempengaruhi kinerja
Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana

Data CV Lentera Arsyafina Mandiri (2025):

- Kehadiran karyawan turun tajam ke 55% pada November
- Pendapatan ikut anjlok ke Rp196,5 juta (terendah sepanjang tahun) di bulan yang sama

Fluktuasi ini mengindikasikan **hubungan kuat** antara **disiplin kerja** dan **kinerja organisasi**

Perlunya pengujian ilmiah atas pengaruh **"4 faktor utama"**

Urgensi : perlunya pengujian ilmiah atas pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan, **agar perusahaan memiliki dasar yang tepat dalam menyusun strategi peningkatan kinerja**

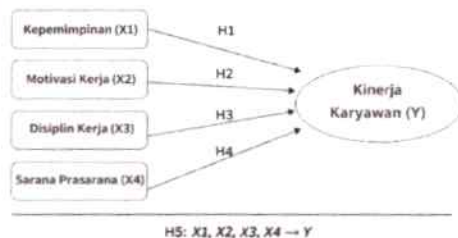


BAB I

RUMUSAN MASALAH DAN TUJUAN

1. Apakah kepemimpinan X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?
2. Apakah motivasi kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?
3. Apakah disiplin kerja X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?
4. Apakah sarana prasarana X4 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?
5. Apakah kepemimpinan X1, motivasi kerja X2, dan sarana prasarana X3 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Y?

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



HIPOTESIS PENELITIAN

1. H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3: Sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. H5: Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



BAB II : METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

- Penelitian kuantitatif

Populasi Penelitian

Seluruh karyawan CV
Lentera Arsyafina Mandiri
(135 karyawan)

Teknik Sampling

- Sampel jenuh

Analisis Data

uji validitas, reliabilitas, uji
asumsi klasik, regresi linier
berganda, serta uji hipotesis
(uji t, uji F, dan R²)

Jenis Data

- Data kuantitatif, berupa skor jawaban kuesioner responden.
- Data kualitatif pendukung, berupa gambaran umum perusahaan dan kondisi kerja.

Sumber Data

- Data primer, diperoleh langsung dari karyawan melalui kuesioner.
- Data sekunder, diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner
- Dokumentasi



DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Definisi Operasional	Skala	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kemampuan pemimpin memengaruhi karyawan	Likert	Keteladanan, komunikasi, keputusan, motivasi, delegasi
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan internal dan eksternal dalam bekerja	Likert	Fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi
Disiplin Kerja (X3)	Pemahaman para pekerja untuk mematuhi semua aturan dan prosedur yang ada.	Likert	Ketaatan peraturan, kehadiran & ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, tanggung jawab kerja, konsistensi disiplin
Sarana Prasarana (X3)	Fasilitas pendukung pekerjaan	Likert	Ketersediaan, kondisi, kenyamanan, keamanan, pemeliharaan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan	Likert	Kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, tanggung jawab

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

- Korelasi Pearson Product Moment

Uji Reliabilitas

- Cronbach's Alpha
- Reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,70$

Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas
- Uji multikolinearitas
- Uji heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

untuk menguji pengaruh empat variabel independen

Model Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Disiplin Kerja
- X₄ = Sarana Prasarana
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi
- e = Error

Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial)
- Uji F (Simultan)
- Koefisien Determinasi (R²)

Teknik Pengolahan Data

- Editing
- Coding
- Tabulating
- Entry Data
- Analisis Data
- Interpretasi dan Penarikan Kesimpulan

Kerangka Pengujian Hipotesis

- Nilai signifikansi < 0,05
- Nilai t hitung > t tabel (uji t)
- Nilai F hitung > F tabel (uji F)



BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN



3.1 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas Residu

	Unstandardized Residual
N	130
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,006

Nilai normalitas residual sebesar 0,006 yang berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa **data residual belum berdistribusi normal** dan **asumsi normalitas residu belum terpenuhi**.

1. Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 Kepemimpinan	0,983	1,017
X2 Motivasi Kerja	0,894	1,118
X3 Disiplin Kerja	0,879	1,138
X4 Sarana Prasarana	0,969	1,032

Seluruh variabel independen dalam model regresi memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa **data yang dimiliki terbebas dari multikolinearitas** dan **asumsi multikolinearitas telah terpenuhi**.

1. Heterokedastisitas

	Sig.
X1 Kepemimpinan	0,004
X2 Motivasi Kerja	0,556
X3 Disiplin Kerja	0,003
X4 Sarana Prasarana	0,637

• Nilai signifikansi $< 0,05$ (variabel X1 dan X3) = tidak signifikan.
 • Nilai signifikansi $> 0,05$ (variabel 2 dan X4) = signifikan.
Data yang dimiliki masih belum terbebas dari gejala heterokedastisitas dan asumsi heterokedastisitas belum terpenuhi.

1. Linearitas

Y_Kinerja Karyawan	Deviation from Linearity (Sig.)	
	X1 Kepemimpinan	X2 Motivasi Kerja
	$< 0,001$	0,351
	$< 0,001$	$< 0,001$
	$< 0,001$	$< 0,001$

• Nilai signifikansi deviation from linearity $< 0,05$ (variabel X1, X3, dan X4) = tidak signifikan.
 • Nilai signifikansi deviation from linearity $> 0,05$ (variabel X2) = signifikan.
Hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki masih belum linear dan asumsi linearitas masih belum terpenuhi.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN



3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Model Summary

R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	R Square Change
0,539	0,291	0,268	3,291		0,291

Nilai Adjusted R Square (R^2) = 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen memberikan kontribusi sebesar 26,8% terhadap kinerja karyawan CV Lentera Arsyafina Mandiri. Sementara itu, sisanya 73,2% ($100\% - 26,8\%$) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain di luar seluruh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Anova (Uji F)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	554,869	4	138,717	12,806	$< 0,001$
Residual	1354,062	125	10,832		
Total	1908,931	129			

Nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan telah **signifikan**, dan model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi secara akurat seberapa besar keempat variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan di CV Lentera Arsyafina Mandiri.

1. Coefficients (Uji T dan Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17,663	5,465		3,232	0,002
X1 Kepemimpinan	0,105	0,073	0,110	1,447	0,150
X2 Motivasi Kerja	-0,034	0,077	-0,035	-0,445	0,657
X3 Disiplin Kerja	0,470	0,073	0,513	6,389	$< 0,001$
X4 Sarana Prasarana	0,056	0,055	0,078	1,019	0,310

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN



3.3 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

- Sig. = 0,150 ($>0,05$) → tidak berpengaruh signifikan; koefisien positif (0,105) tapi lemah secara statistik
- Penyebab: pekerjaan bersifat operasional/rutin, ada SOP jelas → kinerja lebih mengikuti prosedur daripada arahan pimpinan
- Karyawan sudah berpengalaman → mampu bekerja mandiri, kepemimpinan lebih berperan sebagai pengawas
- Sesuai Teori Kepemimpinan Situasional Hersey & Blanchard: makin matang/mandiri bawahan, makin rendah kebutuhan arahan pemimpin
- Berbeda dengan penelitian Sari (kepemimpinan signifikan) → karena konteks instansi pemerintah (struktur birokrasi kuat) vs perusahaan swasta (fokus target operasional)
- Implikasi: perusahaan perlu perhatikan faktor lain yang lebih dominan, terutama disiplin kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- Sig. = 0,657 ($>0,05$) → tidak berpengaruh signifikan, koefisien negatif (-0,034) namun tidak bermakna statistik
- Penyebab: tingkat motivasi antar karyawan relatif homogen; sebagian besar bekerja karena tuntutan ekonomi, bukan dorongan intrinsik berprestasi
- Sesuai Teori Dua Faktor Herzberg: faktor hygiene (gaji, keamanan kerja) sudah terpenuhi, tapi faktor motivator (penghargaan, promosi, pengembangan karier) masih terbatas → karyawan tidak puas, tapi juga belum termotivasi meningkatkan kinerja
- Berbeda dengan penelitian Handoko (motivasi signifikan) → perbedaan sistem penghargaan, budaya organisasi, dan karakteristik responden
- Implikasi: peningkatan motivasi perlu lebih dari kompensasi, perlu sistem penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, dan kesempatan pengembangan diri

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN



3.3 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi $<0,001$)
- Merupakan variabel paling dominan (koefisien beta terbesar)
- Karyawan disiplin (patuh aturan, tepat waktu, bertanggung jawab) → kinerja lebih baik
- Data empiris pendukung: kehadiran turun 55% pada November 2025, diikuti penurunan pendapatan perusahaan menjadi Rp196.572.200
- Sejalan dengan teori Sutrisno dan penelitian Pratama & Santoso
- Implikasi praktis: perlu evaluasi kehadiran, pengawasan konsisten, reward and punishment, dan keteladanan pimpinan

Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan

- Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi 0,310 $>0,05$)
- Diduga karena fasilitas sudah memenuhi kebutuhan dasar semua karyawan secara merata
- Variasi kinerja lebih dipengaruhi faktor individu (disiplin), bukan fasilitas
- Teori manajemen fasilitas: sarana berpengaruh besar hanya jika kondisinya kurang memadai
- Berbeda dari hasil Nugroho (2019) yang menemukan pengaruh signifikan — diduga karena perbedaan objek penelitian (lembaga pendidikan vs perusahaan jasa/pengadaan barang)
- Implikasi: perusahaan perlu optimalkan fasilitas yang ada, bukan sekadar menambah fasilitas baru

Pengaruh Simultan (Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Sarana Prasarana)

- Uji F: keempat variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Secara parsial, hanya disiplin kerja yang signifikan
- Adjusted R Square = 0,268 → 26,8% variasi kinerja dijelaskan keempat variabel
- 73,2% sisanya dipengaruhi faktor lain: kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan, budaya/komitmen organisasi, stres kerja
- Kinerja karyawan = hasil kombinasi banyak faktor; disiplin paling dominan, namun kepemimpinan, motivasi, dan sarana prasarana tetap berperan sebagai pendukung
- Mendukung pendekatan MSDM: kinerja adalah hasil interaksi kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem organisasi
- Implikasi: strategi peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terpadu, tidak hanya fokus pada disiplin

BAB IV KESIMPULAN

- Secara parsial, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
- Secara parsial, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja.
- Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri.
- Secara parsial, variabel sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Secara simultan, variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, keempat variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 26,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 73,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

SEKIAN
TERIMA KASIH