

The Influence of Leadership, Work Motivation, Work Discipline, and Facilities and Infrastructure on Employee Performance at CV LAM [Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri]

Kiki Sintia Puri Rahayu^{*1)}, Kumara Adji Kusuma^{*2)}

¹⁾ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: kumaraadjikusuma@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership, work motivation, work discipline, and facilities and infrastructure on employee performance at CV Lentera Arsyafina Mandiri. The study employed a **quantitative approach using a survey method**. The population consisted of 130 employees, and a total sampling technique was applied so that all employees were included as research respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS. The results indicate that, partially, leadership has no significant effect on employee performance (Sig. = 0.150), work motivation has no significant effect on employee performance (Sig. = 0.657), and facilities and infrastructure also have no significant effect on employee performance (Sig. = 0.310). In contrast, work discipline has a positive and significant effect on employee performance (Sig. < 0.001), making it the most dominant factor influencing employee performance. Simultaneously, leadership, work motivation, work discipline, and facilities and infrastructure significantly affect employee performance based on the F-test results (Sig. < 0.001). The **Adjusted R Square** value of 0.268 indicates that 26.8% of the variation in employee performance can be explained by these four independent variables, while the remaining 73.2% is influenced by other factors outside the research model. The findings imply that improving employee performance at CV Lentera Arsyafina Mandiri is primarily influenced by strengthening work discipline rather than leadership, work motivation, or facilities and infrastructure. Therefore, the company is recommended to reinforce work discipline through consistent enforcement of regulations, compliance with work procedures, and the implementation of a balanced reward and punishment system to improve employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri. Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif dengan metode survei**. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Lentera Arsyafina Mandiri yang berjumlah 130 orang dengan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,150), motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,657), dan sarana prasarana juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,310). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. < 0,001), sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji F (Sig. < 0,001). **Nilai Adjusted R Square** sebesar 0,268 menunjukkan bahwa 26,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan 73,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan di CV Lentera Arsyafina Mandiri lebih dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja dibandingkan faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan sarana prasarana. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan, peningkatan kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci - Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Sumber daya manusia bukan hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.[1] Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan.[2]

Sumber daya manusia (human resources) berperan penting dalam aktivitas perusahaan. meskipun didukung dengan sarana, prasarana dan kekuatan finansial yang baik, pelaksanaan kegiatan tidak akan berhasil jika tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk mengelolah.[3]

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi.[4] Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor krusial yang mendorong karyawan bekerja maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.[5] Permasalahan dalam motivasi kerja karyawan muncul akibat ketidakpenghargaan terhadap hasil kerja karyawan dan kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan di lingkungan kerja. Karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan oleh atasan melebihi kapasitas mereka, dan adanya ketidakadilan dalam penugasan pekerjaan karena tidak mempertimbangkan kompetensi individu. Hal ini terkait dengan ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan tingkat kontribusi dan kompetensi yang dimiliki karyawan.[6] Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar kerja, dan tanggung jawab pekerjaan dalam organisasi.[7] Karyawan dengan disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kehadiran yang baik, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Faktor lain adalah sarana prasarana kerja. Sarana prasarana merupakan fasilitas fisik maupun nonfisik yang digunakan karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta sistem pendukung yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.[8]

Fenomena tersebut juga terjadi pada CV Lentera Arsyafina Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa serta layanan katering di Kabupaten Bojonegoro. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, CV Lentera Arsyafina Mandiri dituntut mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan meningkatkan produktivitas agar mampu bersaing di tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat kehadiran karyawan selama periode Juni hingga November 2025 menunjukkan kondisi yang berfluktuasi. Tingkat kehadiran tertinggi tercatat sebesar 99% pada bulan Juni, sedangkan tingkat kehadiran terendah hanya mencapai 55% pada bulan November. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum stabil dan belum mampu dipertahankan secara konsisten. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target organisasi.

Tabel 1 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata Kehadiran (%)	Keterangan
Juni	135	99	Tinggi
Juli	135	78	Menurun
Agustus	135	90	Stabil
September	135	75	Menurun
Oktober	135	95	Fluktuatif
November	135	55	Rendah

Berdasarkan Tabel Tingkat Kehadiran Karyawan Tahun 2025, diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan CV Lentera Arsyafina Mandiri mengalami fluktuasi yang cukup signifikan sepanjang periode Juni–November 2025. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Juni sebesar 99%, sedangkan tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan November sebesar 55%. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum stabil dan belum mencapai target optimal secara konsisten.

Tabel 2. Data Penjualan Tahun 2025

BULAN	CATERING	BARANG/ JASA	TOTAL PENDAPATAN	ADM MARKETPLACE	PPN	PENDAPAT AN BERSIH
Juni	51.450.000	487.500.000	538.950.000	1.077.900	53.895.000	483.977.100
Juli	44.100.000	375.000.000	419.100.000	838.200	41.910.000	376.351.800

Agustus	48.300.000	457.500.000	505.800.000	1.011.600	50.580.000	454.208.400
September	26.600.000	312.500.000	339.100.000	678.200	33.910.000	304.511.800
Oktober	49.000.000	525.000.000	574.000.000	1.148.000	57.400.000	515.452.000
November	18.900.000	200.000.000	218.900.000	437.800	21.890.000	196.572.200

Berdasarkan Tabel Pendapatan Tahun 2025, pendapatan perusahaan juga menunjukkan pola fluktuatif yang sejalan dengan kondisi kehadiran karyawan. Pendapatan bersih tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar Rp515.452.000, sedangkan pendapatan bersih terendah terjadi pada bulan November sebesar Rp196.572.200. Penurunan pendapatan yang cukup tajam pada bulan November terjadi bersamaan dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan pada periode yang sama.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana merupakan faktor yang secara teoritis berkaitan dengan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan hasil dan keterbatasan konteks penelitian. Penelitian [9] menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian [10] menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian [11] menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian [12] menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi, penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada objek yang berbeda, seperti PT, perusahaan manufaktur, perusahaan distribusi, dan instansi pemerintah, sehingga hasilnya belum dapat secara langsung menggambarkan kondisi perusahaan berbentuk CV seperti CV Lentera Arsyafina Mandiri.

Selain perbedaan konteks, terdapat *variable gap*, yaitu penelitian terdahulu cenderung menguji variabel secara parsial atau hanya menggabungkan sebagian variabel, sementara penelitian yang mengintegrasikan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan berbentuk CV masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga menguji pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Selain *research gap*, terdapat *empirical gap* pada CV Lentera Arsyafina Mandiri. Secara teoritis, kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang baik, serta sarana dan prasarana yang memadai seharusnya mendukung peningkatan kinerja karyawan. Namun, kondisi empiris perusahaan menunjukkan adanya permasalahan pada tingkat kehadiran dan kinerja. Pada tahun 2025, tingkat kehadiran karyawan turun hingga 55% pada November dan pada periode yang sama pendapatan perusahaan turun menjadi Rp196.572.200. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya persoalan disiplin kerja yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan *empirical gap*, *variable gap*, dan *contextual gap* tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi keterbatasan penelitian terdahulu sekaligus memberikan bukti empiris pada konteks perusahaan berbentuk CV yang bergerak di bidang pengadaan barang, jasa, dan katering.

Literature Review

Kepemimpinan X1

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan perilaku, memberikan dukungan, serta mengoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi [13][14][15] kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Dalam penelitian ini, kepemimpinan diukur melalui lima indikator yang telah digunakan dalam instrumen penelitian, yaitu keteladanan, komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, dan delegasi tugas.

1. *Keteladanan* merupakan kemampuan pemimpin memberikan contoh perilaku yang baik kepada karyawan melalui kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dapat menjadi acuan bagi karyawan dalam melaksanakan perilaku kerja yang diharapkan organisasi.
2. *Komunikasi* merupakan kemampuan pemimpin menyampaikan informasi, arahan, dan instruksi secara jelas serta membuka kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat maupun permasalahan. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. *Pengambilan keputusan* merupakan kemampuan pemimpin dalam menentukan tindakan atau solusi yang tepat berdasarkan permasalahan dan kondisi organisasi. Keputusan pemimpin memberikan arah kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. *Pemberian motivasi* merupakan kemampuan pemimpin mendorong karyawan agar memiliki semangat dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Dorongan tersebut dapat diberikan melalui penghargaan, dukungan, pengakuan, maupun arahan.

5. Delegasi tugas merupakan kemampuan pemimpin memberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Delegasi yang tepat dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri sekaligus mengembangkan kemampuan.

Penelitian terdahulu [16] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan keterlibatan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan pada penelitian [17] menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja kerja karyawan. Penelitian [18] juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja X2

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan tertentu [19][20] menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan. Indikator Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Indikator tersebut telah tercantum dalam operasionalisasi variabel penelitian.

1. *Kebutuhan fisiologis* merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan individu untuk mempertahankan kehidupan, termasuk kebutuhan ekonomi yang dapat dipenuhi melalui penghasilan dari pekerjaan.
2. *Keamanan kerja* merupakan kebutuhan individu untuk memperoleh rasa aman dan terlindungi dalam menjalankan pekerjaan, baik dari risiko pekerjaan maupun ketidakpastian kondisi kerja.
3. *Kebutuhan sosial* merupakan kebutuhan untuk memperoleh hubungan, penerimaan, interaksi, dan rasa memiliki dalam lingkungan kerja.
4. *Penghargaan* merupakan kebutuhan karyawan untuk memperoleh pengakuan, apresiasi, dan penghormatan atas kontribusi atau prestasi yang diberikan kepada organisasi.
5. *Aktualisasi diri* merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi, kemampuan, kreativitas, dan kompetensi sehingga individu dapat mencapai kemampuan terbaiknya.

Penelitian terdahulu [21] menemukan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan job performance dan memiliki hubungan positif dengan work engagement. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 350 pekerja pada perusahaan produksi energi di Kosovo. Penelitian [22] juga meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Semarang dan memasukkan work engagement sebagai variabel intervening. Penelitian [23] juga menguji motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja X3

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan [24][25] disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Definisi ini sesuai dengan definisi operasional yang terdapat dalam naskah penelitian. Indikator Disiplin Kerja menggunakan lima indikator disiplin kerja [26].

1. *Ketaatan terhadap peraturan* merupakan kesediaan karyawan mematuhi seluruh ketentuan dan tata tertib perusahaan.
2. *Kehadiran dan ketepatan waktu* menunjukkan konsistensi karyawan dalam hadir serta memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
3. *Kepatuhan terhadap prosedur kerja* menunjukkan kesediaan karyawan menjalankan pekerjaan berdasarkan prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan.
4. *Tanggung jawab kerja* menunjukkan kesediaan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dan bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.
5. *Konsistensi dalam bekerja* menunjukkan kemampuan karyawan mempertahankan perilaku disiplin secara terus-menerus dalam menjalankan pekerjaan.

Penelitian terdahulu [27] menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah di Kabupaten Bandung. Penelitian [28] menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ALP Petro Industry, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel lainnya. Peneliti [29] juga meneliti pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Lancar Sejahtera dan menunjukkan pentingnya disiplin dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Sarana Prasarana X4

Sarana dan prasarana merujuk pada benda bergerak yang digunakan secara langsung dalam kegiatan (seperti pembelajaran), sementara prasarana mencakup fasilitas atau benda pendukung secara keseluruhan [30]. Penelitian [31] fasilitas yang mutlak dipenuhi untuk memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan guna mencapai hasil akhir yang optimal. Indikator sarana prasarana [32]

1. *Ketersediaan fasilitas* menunjukkan sejauh mana fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersedia bagi karyawan.

2. *Kondisi fasilitas* menunjukkan tingkat kelayakan dan fungsi fasilitas yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Kenyamanan kerja* menunjukkan sejauh mana fasilitas dan kondisi lingkungan pendukung memberikan rasa nyaman kepada karyawan selama bekerja.
4. *Keamanan fasilitas* menunjukkan kemampuan fasilitas dalam mendukung keselamatan dan mengurangi risiko selama pelaksanaan pekerjaan.
5. *Pemeliharaan fasilitas* merupakan kegiatan menjaga, merawat, dan memperbaiki fasilitas agar tetap berfungsi secara optimal.

Penelitian terdahulu mengenai workplace facilities dan discipline menunjukkan bahwa fasilitas tempat kerja merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian dalam Jurnal Manajemen Bisnis tahun 2023 secara khusus menguji hubungan workplace facilities dan discipline dengan employee performance. Penelitian [33]misalnya, menemukan bahwa ketersediaan sumber daya pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap employee performance.

Kinerja Karyawan Y

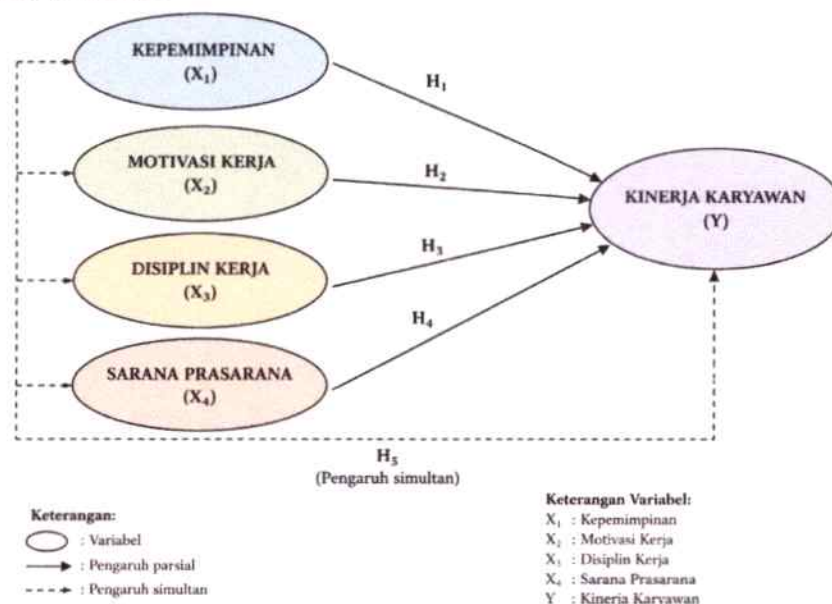
Kinerja karyawan merupakan Hasil atau pencapaian kerja seseorang, baik secara individu maupun kelompok, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi secara legal dalam kurun waktu tertentu[34]. Penelitian [35]kinerja karyawan didefinisikan sebagai Hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut terukur dalam menjalankan fungsi pekerjaan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator [36]:

1. *Kualitas kerja* menunjukkan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. *Kuantitas kerja* menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode tertentu.
3. *Ketepatan waktu* menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu atau target yang telah ditetapkan.
4. *Kerja sama* menunjukkan kemampuan karyawan bekerja bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.
5. *Tanggung jawab* menunjukkan kesediaan karyawan melaksanakan tugas dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan.

Penelitian terdahulu [37]menemukan hubungan positif kepemimpinan transformasional dengan kinerja kerja. Penelitian [38]juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai Apakah kepemimpinan X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?, Apakah motivasi kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawanY, Apakah disiplin kerja X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawanY?, Apakah sarana prasarana X4 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?, Apakah kepemimpinan X1, motivasi kerja X2, disiplin kerja X3 dan sarana prasarana X4 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Y?

Kerangka konseptual penelitian:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Hipotesis Penelitian ini adalah H1:Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H2:Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H4: Sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H5:Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti berharap penelitian ini mampu memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang, jasa, dan catering. Serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan penyediaan sarana prasarana yang memadai sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan melibatkan variabel maupun objek penelitian yang berbeda.

II. METODE

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Lentera Arsyafina Mandiri. Teknik sampling menggunakan total sampel sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 130 orang karyawan.

Penelitian menggunakan skala Likert 5 poin (1–5). Secara konsep teoretis, skala Likert bersifat ordinal, namun dalam praktik umum penelitian manajemen dan ilmu perilaku, data diperlakukan sebagai interval agar memungkinkan analisis regresi linier.[39] Meskipun skala Likert pada dasarnya bersifat ordinal, transformasi ke skala interval melalui prosedur statistik parametrik dapat diterima selama persyaratan distribusi normalitas dan homogenitas varians dipenuhi secara ketat.[40]

Analisis data dilakukan dengan IBM SPSS mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan R^2).[41] Penelitian ini dilaksanakan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri. Waktu penelitian direncanakan selama 3 (tiga) bulan, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

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

Sumber Data

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

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Dokumentasi

Digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, dan profil perusahaan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel, dengan ketentuan setiap indikator diukur menggunakan minimal dua item pernyataan guna meningkatkan stabilitas pengukuran serta memenuhi persyaratan uji validitas dan reliabilitas instrument.[42]

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kode Item	Jumlah Item	Referensi (2023–2025)
Kepemimpinan (X1)	Keteladanan	X1.1–X1.5	5	(Pamungkas & Efriyanti, 2025)[43]
	Komunikasi	X1.6–X1.10	5	(Sudarso, 2024)[44]
	Pengambilan keputusan	X1.11–X1.15	5	(Dalimunthe, 2025)[45]
	Motivasi	X1.16–X1.20	5	(Oktavianur, 2025)[46]
	Delegasi	X1.21–X1.25	5	(Naryanti, 2025)[47]

Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan fisiologis	X2.1–X2.5	5	(Putra, 2023)[48]
	Keamanan kerja	X2.6–X2.10	5	(Sudarso, 2024)
	Sosial	X2.11–X2.15	5	(Naryanti, 2025)
	Penghargaan	X2.16–X2.20	5	(Pamungkas & Efriyanti, 2025)
	Aktualisasi diri	X2.21–X2.25	5	(Oktavianur, 2025)
Disiplin Kerja (X3)	Ketaatan peraturan	X3.1–X3.5	5	(Pratama, 2023)[49]
	Kehadiran & ketepatan waktu	X3.6–X3.10	5	(Wibowo A. e., 2025)
	Kepatuhan prosedur	X3.11–X3.15	5	(Andika, 2024)[50]
	Tanggung jawab kerja	X3.16–X3.20	5	(Santoso, 2023)[51]
	Konsistensi disiplin	X3.21–X3.25	5	(Fauzi, 2025)[52]
Sarana Prasarana (X4)	Ketersediaan fasilitas	X4.1–X4.5	5	(Rahmawati, 2023)[53]
	Kondisi fasilitas	X4.6–X4.10	5	(Hidayat, 2024)[54]
	Kenyamanan kerja	X4.11–X4.15	5	(Lestari, 2023)[55]
	Keamanan fasilitas	X4.16–X4.20	5	(Hidayat, 2024)
	Pemeliharaan	X4.21–X4.25	5	(Rahmawati, 2023)
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Y1–Y5	5	(Pamungkas & Efriyanti, 2025)
	Kuantitas kerja	Y6–Y10	5	(Sudarso, 2024)
	Ketepatan waktu	Y11–Y15	5	(Dalimunthe, 2025)
	Kerja sama	Y16–Y20	5	(Naryanti, 2025)
	Tanggung jawab	Y21–Y25	5	(Oktavianur, 2025)

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Referensi
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian ini, kepemimpinan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap perilaku pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya.	1. Keteladanan 2. Komunikasi 3. Pengambilan keputusan 4. Pemberian motivasi 5. Delegasi tugas	Likert	[13]
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur berdasarkan tingkat motivasi yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Keamanan kerja 3. Kebutuhan sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Likert	[13]
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Variabel ini diukur berdasarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan.	1. Ketaatan terhadap peraturan 2. Kehadiran dan ketepatan waktu 3. Kepatuhan terhadap prosedur kerja 4. Tanggung jawab kerja 5. Konsistensi dalam bekerja	Likert	[56]

Sarana Prasarana (X4)	Sarana prasarana merupakan seluruh fasilitas fisik maupun nonfisik yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Variabel ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kelengkapan dan kualitas fasilitas kerja yang tersedia.	1. Ketersediaan fasilitas 2. Kondisi fasilitas 3. Kenyamanan kerja 4. Keamanan fasilitas 5. Pemeliharaan fasilitas	Likert	[57]
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Variabel ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang dicapai selama menjalankan pekerjaannya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 5. Tanggung jawab	Likert	[13]

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item instrumen dinyatakan valid apabila r -hitung $>$ r -tabel dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 130-2 = 128$ pada $\alpha = 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,70$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi, meliputi:

1. Uji normalitas
2. Uji multikolinearitas
3. Uji heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan sarana prasarana, yang diduga memengaruhi satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan pengujian pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan.

Model regresi:

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

Keterangan:

1. Y = Kinerja Karyawan
2. X_1 = Kepemimpinan
3. X_2 = Motivasi Kerja
4. X_3 = Disiplin Kerja
5. X_4 = Sarana Prasarana
6. a = Konstanta
7. b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi
8. e = Error

Uji Hipotesis

1. **Uji t (Parsial)**
Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. **Uji F (Simultan)**
Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
3. **Koefisien Determinasi (R^2)**
Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics agar hasil penelitian dianalisis dengan tepat dan menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya secara ilmiah. Tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Editing

Tahap editing dilakukan dengan meninjau ulang semua kuesioner yang sudah diberikan oleh responden. Pemeriksaan ini dilakukan agar bisa mengetahui apakah setiap kuesioner sudah diisi dengan lengkap, jelas, dan konsisten, serta tidak ada jawaban yang sama atau data yang tidak cocok. Kuesioner yang tidak lengkap tidak dipakai dalam proses analisis.

2. Coding

Tahap coding adalah proses pemberian kode angka pada setiap jawaban alternatif dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden menggunakan skala Likert dengan aturan berikut ini:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Penempatan kode ini bertujuan agar proses memasukkan dan mengolah data ke dalam aplikasi SPSS menjadi lebih mudah.

3. Tabulating

Tahap tabulating dilakukan dengan mengelompokkan dan memasukkan data hasil kuesioner ke dalam tabel data pada aplikasi SPSS. Data disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, sarana prasarana, dan kinerja karyawan. Proses ini bertujuan untuk memudahkan analisis statistik dan memastikan data tersusun secara sistematis.

4. Entry Data

Setelah proses tabulasi, data dimasukkan ke dalam lembar kerja SPSS dengan membuat variabel dan label sesuai dengan indikator penelitian. Setiap item pernyataan diinput sebagai variabel tersendiri dengan skala pengukuran ordinal, sehingga dapat diolah secara statistik sesuai dengan tujuan penelitian.

5. Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui langkah-langkah berikut ini:

- Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat penelitian tersebut akurat dalam mengukur variabel yang diteliti.
- Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian konsisten, dan nilai Cronbach's Alpha digunakan sebagai acuan dalam mengukur hal tersebut.
- Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
- Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui dampak dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan fasilitas serta infrastruktur terhadap suatu hasil terhadap kinerja karyawan.
- Uji Hipotesis yang mencakup uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

6. Interpretasi dan Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir adalah memaknai hasil dari analisis data berdasarkan keluaran SPSS. Interpretasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik yang didapat dengan kriteria pengujian yang telah ditentukan. Hasil interpretasi ini selanjutnya dipakai sebagai dasar untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi penelitian.

Kerangka Pengujian Hipotesis

Hipotesis diterima apabila:

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

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden menggunakan uji korelasi Pearson (Pearson Product Moment) dengan mengorelasikan skor setiap item pertanyaan terhadap skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item yang dipertahankan pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,001 ($p < 0,001$) dengan koefisien korelasi (r hitung) berkisar antara 0,816 hingga 0,984. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, seluruh nilai tersebut termasuk dalam kategori korelasi sangat kuat, sehingga seluruh item yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. X_1

Tabel 5. Uji Validitas Variabel X_1

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
X1_1	0,941	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_2	0,983	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_3	0,981	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_4	0,984	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_5	0,935	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_6	0,975	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_7	0,952	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_8	0,959	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_9	0,976	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X1_10	0,979	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat

Variabel Kepemimpinan (X1) pada awalnya terdiri atas 13 item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas, 10 item dinyatakan valid, sedangkan 3 item lainnya dinyatakan tidak valid, sehingga tidak digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Kesepuluh item yang valid memiliki nilai r hitung sebesar 0,935–0,984 dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga seluruhnya dinyatakan valid dengan korelasi sangat kuat terhadap skor total variabel.

2. X2

Tabel 6. Uji Validitas Variabel X2

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
X2_1	0,858	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_2	0,939	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_3	0,881	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_4	0,899	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_5	0,868	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_6	0,940	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_7	0,894	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_8	0,920	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_9	0,954	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X2_10	0,933	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat

Variabel Motivasi Kerja (X2) pada awalnya terdiri atas 17 item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas, 10 item dinyatakan valid, sedangkan 7 item lainnya dinyatakan tidak valid, sehingga tidak digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Kesepuluh item yang valid memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,858–0,954 dengan nilai signifikansi < 0,001, sehingga dinyatakan valid dengan korelasi sangat kuat terhadap skor total variabel.

3. X3

Tabel 7. Uji Validitas Variabel X3

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
X3_1	0,883	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_2	0,926	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_3	0,816	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_4	0,909	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_5	0,830	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_6	0,888	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_7	0,869	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_8	0,881	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_9	0,852	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat
X3_10	0,879	<0,001	Valid, korelasi sangat kuat

Variabel Disiplin Kerja (X3) pada awalnya terdiri atas 15 item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas, 10 item dinyatakan valid, sedangkan 5 item lainnya dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung pada item yang valid

berkisar antara 0,816–0,926 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga seluruh item yang digunakan dinyatakan valid dengan korelasi sangat kuat terhadap skor total variabel.

4. X4

Tabel 8. Uji Validitas Variabel X4

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
X4_1	0,946	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_2	0,918	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_3	0,942	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_4	0,897	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_5	0,930	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_6	0,910	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_7	0,862	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_8	0,873	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_9	0,904	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
X4_10	0,928	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat

Variabel Sarana Prasarana (X4) pada awalnya terdiri atas 13 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 10 item dinyatakan valid, sedangkan 3 item lainnya dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung pada item yang valid berada pada rentang 0,862–0,946 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga seluruh item tersebut dinyatakan valid dengan korelasi sangat kuat terhadap skor total variabel.

5. Y

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Y

Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Y_1	0,893	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_2	0,919	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_3	0,852	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_4	0,938	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_5	0,954	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_6	0,866	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_7	0,914	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_8	0,923	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_9	0,916	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat
Y_10	0,897	$<0,001$	Valid, korelasi sangat kuat

Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada awalnya terdiri atas 14 item pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas, 10 item dinyatakan valid, sedangkan 4 item lainnya dinyatakan tidak valid. Kesepuluh item yang valid memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,852–0,954 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dengan korelasi sangat kuat terhadap skor total variabel.

b. Uji Reabilitas

Tabel 10. Uji Reabilitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,993	Valid, korelasi sangat kuat
Motivasi Kerja (X2)	0,987	Valid, korelasi sangat kuat
Disiplin Kerja (X3)	0,977	Valid, korelasi sangat kuat
Sarana Prasarana (X4)	0,983	Valid, korelasi sangat kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0,986	Valid, korelasi sangat kuat

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang telah dinyatakan valid pada masing-masing variabel. Dengan demikian, uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 item pada variabel Kepemimpinan (X1), 10 item pada variabel Motivasi Kerja (X2), 10 item pada variabel Disiplin Kerja (X3), 10 item pada variabel Sarana Prasarana (X4), dan 10 item pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,993 untuk variabel Kepemimpinan, 0,987 untuk variabel Motivasi Kerja, 0,977 untuk variabel Disiplin Kerja, 0,983 untuk variabel Sarana Prasarana, dan 0,986 untuk variabel Kinerja Karyawan. Seluruh nilai Cronbach's

Alpha berada di atas 0,90, sehingga seluruh instrumen memiliki reliabilitas sangat tinggi dan dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Tabel 11. Normalitas Residu

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	130
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,006

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh 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.

2. Tabel 12. Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
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

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen dalam model regresi memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terbebas dari multikolineritas dan asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

3. Tabel 13. Heterokedastisitas

	<i>Sig.</i>
X1_Kepemimpinan	0,004
X2_Motivasi Kerja	0,556
X3_Disiplin Kerja	0,003
X4_Sarana Prasarana	0,637

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi $< 0,05$ untuk variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, yang berarti tidak signifikan. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dan sarana prasarana memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki masih belum terbebas dari gejala heterokedastisitas dan asumsi heterokedastisitas belum terpenuhi.

4. Tabel 14. Linearitas

<i>Deviation from Linearity (Sig.)</i>		
Y_Kinerja Karyawan	X1_Kepemimpinan	$< 0,001$
	X2_Motivasi Kerja	0,351
	X3_Disiplin Kerja	$< 0,001$
	X4_Sarana Prasarana	$< 0,001$

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi deviation from linearity $< 0,05$ untuk variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X3), dan sarana prasarana (X4) yang berarti tidak signifikan. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi deviation from linearity $> 0,05$ yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki masih belum linear dan asumsi linearitas masih belum terpenuhi.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Tabel 15. Model Summary

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

Berdasarkan tabel di atas, di dapatkan nilai Adjusted R Square (R^2) pada output Model Summary yaitu sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana memberikan kontribusi sebesar 26,8% terhadap kinerja karyawan CV Lentera Arsyafina Mandiri. Sementara itu, sisanya sebesar 73,2% ($100\% - 26,8\%$) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain di luar seluruh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Tabel 16. Anova (Uji F)

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

Berdasarkan tabel di atas, di dapatkan 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 diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana dalam mempengaruhi kinerja karyawan di CV Lentera Arsyafina Mandiri.

3. Tabel 17. *Coefficients (Uji T dan Parsial)*

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
(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

3.4. Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,150 ($> 0,05$), sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Lentera Arsyafina Mandiri. Meskipun koefisien regresi bernilai positif (0,105), pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan perusahaan belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di CV Lentera Arsyafina Mandiri yang sebagian besar bersifat operasional dan rutin. Karyawan telah memiliki pembagian tugas yang jelas serta standar operasional prosedur (SOP) yang harus dipatuhi sehingga pekerjaan lebih banyak dijalankan berdasarkan prosedur dibandingkan arahan langsung dari pimpinan. Dengan demikian, meskipun pemimpin memiliki kemampuan dalam mengarahkan bawahan, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja menjadi relatif kecil.

Selain itu, sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa ketergantungan yang tinggi terhadap arahan pimpinan. Dalam kondisi seperti ini, kepemimpinan lebih berfungsi sebagai pengawas daripada sebagai faktor pendorong utama peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Teori Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard, yang menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada tingkat kematangan dan kesiapan bawahan. Apabila bawahan telah memiliki kemampuan dan komitmen yang tinggi, maka intensitas pengarahan dari pemimpin menjadi semakin rendah karena karyawan mampu bekerja secara mandiri.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sari[9], yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi. Penelitian Sari dilakukan pada instansi pemerintah yang memiliki struktur birokrasi dan sistem komando yang lebih kuat, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan swasta yang lebih menekankan penyelesaian target operasional dibandingkan hubungan struktural antara atasan dan bawahan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan tidak cukup hanya meningkatkan kualitas kepemimpinan, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan, terutama disiplin kerja.

3.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,657 ($> 0,05$), sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahkan koefisien regresi bernilai negatif (-0,034), namun karena tidak signifikan secara statistik maka arah hubungan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi menyebabkan penurunan kinerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum menjadi faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara nyata. Salah satu penyebabnya adalah tingkat motivasi antar karyawan relatif homogen, sehingga tidak menimbulkan variasi kinerja yang berarti. Selain itu, sebagian besar karyawan bekerja karena tuntutan ekonomi dan tanggung jawab pekerjaan, bukan karena dorongan intrinsik untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg[58], terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi perilaku kerja, yaitu faktor higiene (gaji, keamanan kerja, hubungan kerja) dan faktor motivator (prestasi, penghargaan, promosi, pengembangan karier). Herzberg menjelaskan bahwa apabila organisasi hanya mampu memenuhi faktor higiene, maka karyawan memang tidak merasa tidak puas, tetapi belum tentu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kondisi tersebut diduga terjadi pada CV Lentera Arsyafina Mandiri. Perusahaan telah mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi kesempatan memperoleh penghargaan, promosi jabatan, maupun pengembangan karier masih terbatas sehingga motivasi belum berkembang menjadi dorongan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Handoko[10], yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh adanya perbedaan sistem penghargaan, budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, maupun karakteristik responden pada masing-masing penelitian.

Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui pemberian kompensasi, tetapi juga melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya.

3.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $<0,001$. Variabel ini juga memiliki nilai koefisien beta terbesar dibanding variabel lainnya sehingga dapat dikatakan sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya akan mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh kondisi empiris perusahaan. Berdasarkan data tingkat kehadiran tahun 2025, terjadi penurunan tingkat kehadiran hingga 55% pada bulan November yang diikuti oleh penurunan pendapatan perusahaan menjadi Rp196.572.200. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja berdampak langsung terhadap pencapaian target perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan teori Sutrisno[59] yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menggunakan waktu kerja secara optimal, mengurangi kesalahan kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Pratama[60] dan Santoso[61] yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu mempertahankan bahkan meningkatkan budaya disiplin melalui evaluasi kehadiran, pengawasan yang konsisten, penerapan reward and punishment, serta pemberian teladan oleh pimpinan agar tingkat disiplin tetap terjaga.

3.4.4 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,310 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Kondisi ini dapat dijelaskan karena fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan kemungkinan telah memenuhi kebutuhan dasar seluruh karyawan sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam menghasilkan kinerja. Seluruh karyawan memperoleh akses terhadap fasilitas yang relatif sama sehingga variasi kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor individu, terutama disiplin kerja.

Menurut teori manajemen fasilitas[62], sarana prasarana akan memberikan pengaruh yang besar apabila fasilitas yang tersedia tidak memadai atau menghambat proses kerja. Sebaliknya, apabila fasilitas telah mencukupi kebutuhan operasional, maka peningkatan fasilitas tambahan belum tentu mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Nugroho (2019)[11] yang menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut diduga terjadi karena objek penelitian Nugroho berada pada lembaga pendidikan yang sangat bergantung pada kelengkapan fasilitas pembelajaran, sedangkan objek penelitian ini merupakan perusahaan jasa dan pengadaan barang yang lebih dipengaruhi oleh kedisiplinan serta tanggung jawab individu.

Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu hanya berfokus pada penambahan fasilitas kerja, tetapi lebih mengoptimalkan pemanfaatan fasilitas yang telah tersedia melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

3.3.5 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keempat variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan meskipun secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan.

Berdasarkan output regresi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,268, yang berarti bahwa 26,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan 73,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi, maupun stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, bukan hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja. Walaupun disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan, kepemimpinan, motivasi, dan sarana prasarana tetap memiliki peran sebagai faktor pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi peningkatan kinerja secara terpadu, tidak hanya berfokus pada peningkatan disiplin, tetapi juga memperbaiki sistem kepemimpinan, program motivasi, serta pengelolaan fasilitas kerja agar mampu menciptakan kinerja organisasi yang lebih optimal.

IV. KESIMPULAN

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi kerja, dan sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada objek penelitian belum sepenuhnya ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, maupun ketersediaan sarana dan prasarana. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja.
2. Secara simultan, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling melengkapi dalam lingkungan kerja, sehingga peningkatan kinerja memerlukan pendekatan yang terintegrasi dan tidak hanya berfokus pada satu aspek tertentu.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan ruang lingkup variabel yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, menggunakan jumlah responden yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif..

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sidoarjo serta Program Studi Magister Manajemen atas bimbingan, arahan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [2] R. P. Sari, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah," *Ris. Manaj.*, vol. Vol. 6, no. No 1, hal. 12–25, 2021.
- [3] R. A. Masbakhatil Alamiyah, Kumara Ajdi Kusuma, "Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. E-Bis*, hal. 135–148, 2024.
- [4] T. H. Handoko, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta," *Manaj. atau J. Bisnis Ekon.*, vol. Vol. 8, no. No. 2, hal. 150–165, 2020.
- [5] T. Wibowo, A.; Kurniawan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1 atau 2, hal. 45–48, 2022.
- [6] R. A. Tri Novia Mariana, Vera Firdaus, "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera," *J. Econ. Bus.*, vol. 9, no. 1, hal. 431–435, 2025.
- [7] T. Sutrisno, E.; Kurniawan, "Analisis Faktor Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan," *Manaj. dan Bisnis*, vol. Vol. 4, No, 2022.
- [8] S. Pratama, A.; Wibowo, "Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai,"

- Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 2 atau 3, hal. 110–125, 2021.
- [9] N. (2021) Sari, “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai: Tinjauan pada perbedaan karakteristik organisasi,” *J. Ilmu Manaj.*, 2022.
 - [10] T. H. (2001) Handoko, “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,” *BPFE*, 2001.
 - [11] A. (2019) Nugroho, “Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai,” 2019.
 - [12] M. Lestari, “Sarana Prasarana kerja,” *J. Adm. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, hal. 85–92, 2022.
 - [13] T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior*. 2022.
 - [14] P. G. Northouse, *Leadership: Theory and practice*. SAGE, 2022.
 - [15] dan R. E. Arnold B. Bakker, Jørn Hetland, Olav Kjellekvold Olsen, “Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance?,” *European Manag. J.*, vol. 41, hal. 700–708, 2023, doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>.
 - [16] K. Qalati, S. A., Ostic, D., Sulaiman, M. A. B., Sadhana, K., & Fartash, “Social media adoption and SME performance in developing countries: Evidence from an emerging economy,” *Sage Open*, vol. 12, no. 2, hal. 1–17, 2022.
 - [17] A. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, “Job demands–resources theory: Ten years later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,” vol. 10, no. 1, hal. 25–53, 2023.
 - [18] dan O. F. Deny Sudrajat, Sugeng Siswondo, Yhonanda Harsono, “The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Chakra Lestari Sejahtera,” *International J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 7, no. 2, hal. 641, 2023.
 - [19] T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Essentials of Organizational Behavior*. 2022.
 - [20] W. et AL., “published in Int J Nurs Stud.,” *International J. Nurs. Stud.*, 2024.
 - [21] dkk. Hoxha, D., “A systematic literature review of life cycle sustainability assessment of mass timber in the construction industry toward circular economy,” 2024.
 - [22] dan S. S. Yopi Septianingrum, Ulya Safrina, Nanda Puspita, “Gambaran Tingkat Pengetahuan tentang Period After Opening (PAO) dan Perilaku Penyimpanan Kosmetika Perawatan pada Remaja di Kota Tangerang,” *J. Sains dan Kesehat.*, vol. 5, no. 1, hal. 6–13, 2023.
 - [23] Riski Eko Ardianto dan Rina Nurjanah, “The Influence of Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance,” *Jurnal Ekon.*, vol. 12, hal. 1825–1830, 2023.
 - [24] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara, 2020.
 - [25] M. Hasibuan, *Manajemen SDM: Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
 - [26] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi. Edisi XIV*. BANDUNG, 2020.
 - [27] A. F. Rahmawati, E., & Nurhadian, “The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance,” *Maj. Bisnis IPTEK*, vol. 16, no. 2, hal. 230–239, 2023, doi: <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i2.450>.
 - [28] & S. Jannah, S. N., “Improving Employee Performance: The Impact of Job Analysis, Work Discipline, and Workload,” *Int. J. Law Environ. Res.*, vol. 2, no. 1, 2023.
 - [29] S. Suwanto, “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan,” *J. Arastirma*, vol. 3, no. 2, hal. 419–428, 2023.
 - [30] M. R. J. Garatta, *Optimizing the Management of Educational Facilities and Infrastructure in Vocational High Schools*, vol. 7, no. 2. 2025.
 - [31] dkk. Abdullah, Kamaruddin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Muhammad Zaini, 2022.
 - [32] F. Tjiptono, *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, & Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset, 2019.
 - [33] Gebrehiwot et al., “Studi tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di kasus Kota Mekelle, Tigray, Ethiopia,” *Soc. Sci. Humanit. Open*, vol. 8, no. 1, 2023.
 - [34] Muhammad Iqbal, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN,” *J. Publ. Ilmu Manaj. dan E-Commerce*, vol. 1, no. 4, 2022.
 - [35] A. I. Hatidah, “PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI CV MITRA SELULAR PALEMBANG,” *J. Manaj. dan Ekon. Kreat.*, vol. 1, no. 1, hal. 179–189, 2023.
 - [36] Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
 - [37] A. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, “Job Demands-Resources Theory Ten Years Later,” *Annual Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, vol. 10, hal. 25–53, 2023.
 - [38] dan N. R. Dadang Sudrajat, Ririt Dwiputri Permatasari, I Made Sondra Wijaya, Antonius Edy Setyawan, “Pengembangan Media AI ChatGPT sebagai Inovasi Pembelajaran Digital di Era Society 5.0,” *Kridatama Sains dan Teknol.*, 2023.
 - [39] R. Sekaran, U.; Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 2019.
 - [40] B. Lantz, “The Impact of Using Likert-type Scales on the Outcome of Parametric Tests,” *Int. J. Soc. Res.*

- Methodol.*, 2022.
- [41] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, 10 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
 - [42] R. E. Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, *Multivariate Data Analysis*. 2020.
 - [43] D. Pamungkas, A., & Efriyanti, "Analisis Kepemimpinan dan Kualitas Kerja di Era Transformasi," *Manaj. Bisnis*, vol. 12, no. 1, 2025.
 - [44] A. Sudarso, "Komunikasi Kepemimpinan dan Kuantitas Hasil Kerja," *namika Manaj.*, vol. 15, no. 2, 2024.
 - [45] S. A. Dalimunthe, "Efektivitas Pengambilan Keputusan dan Ketepatan Waktu Kerja," *Manaj. dan Strateg.*, vol. 13, no. 1, 2025.
 - [46] M. Oktavianur, "Aktualisasi Diri dan Tanggung Jawab Kerja Karyawan," *Psikol. Ind.*, vol. 14, no. 1, 2025.
 - [47] L. Naryanti, "Peran Delegasi dan Kerja Sama Tim terhadap Performa Organisasi," *Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 6, no. 2, 2025.
 - [48] S. Putra, F., & Rahayu, "Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis sebagai Motivasi Kerja," *Ekonomi*, vol. 10, no. 4, 2023.
 - [49] M. Pratama, R., & Hidayat, "Ketaatan Peraturan dan Disiplin Kerja," *Kebijak. Manaj.*, vol. 8, no. 2, 2023.
 - [50] S. Andika, R., & Putri, "Kepatuhan Prosedur sebagai Pilar Disiplin," *Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 2, 2024.
 - [51] et al. Santoso, B., "Tanggung Jawab Kerja dalam Perspektif Disiplin," *Etika Bisnis*, vol. 7, no. 3, 2023.
 - [52] E. Fauzi, M., & Rahmawati, "Konsistensi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas," *Ris. SDM*, vol. 9, no. 1, 2025.
 - [53] D. Rahmawati, I., & Putra, "Manajemen Pemeliharaan Sarana dan Ketersediaan Fasilitas," *Manaj. Sarpras*, vol. 3, no. 2, 2023.
 - [54] T. Hidayat, "Kondisi dan Keamanan Fasilitas terhadap Kenyamanan Kerja," *Tek. Ind.*, vol. 5, no. 3, 2024.
 - [55] W. Lestari, "Menciptakan Kenyamanan Kerja melalui Sarana Prasarana," *Lingkung. Kerja*, vol. 4, no. 1, 2023.
 - [56] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2023.
 - [57] Dani Hermawan, *Manajemen Sarana dan Prasarana*. Klik Media, 2021.
 - [58] B. B. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, *The Motivation to Work*. 1959.
 - [59] E. (2019) Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11 ed. Prenada Media Group, 2021.
 - [60] C. R. Y. (2023) Pratama, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.," *J. Ekon. dan Ris. Manaj.*, vol. 15, no. 1, hal. 45–53, 2023.
 - [61] A. (2023) Santoso, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Ekon. Manaj.*, vol. 6, no. 2, hal. 85–92, 2023.
 - [62] D. (2021) Hermawan, *Manajemen Sarana dan Prasarana*. Jember, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.