



Analysis report

Compilatio Magister+ | UMSIDA

5 CEK PLAGIASI tesis kiki sintia puri rahayu 256110100031

ID : 8519d683ae430373063b838ea0af86ff4db256f3



11%

Suspicious texts

File name : 5 CEK PLAGIASI tesis kiki sintia puri rahayu 256110100031.txt
Original file size : 246.98 KB
Number of words : 4,365

Submitter : UMSIDA Perpustakaan
Submission date : July 13, 2026
Upload type : Interface
analysis end date : July 13, 2026

Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :



Similarities

6%

Passages with similarities to sources found in different collections.



AI detection

0%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.

This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



Unrecognized languages

5%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.



Not included in the percentage of suspicious texts :



Texts between quotes

0%

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.

Similarities

6%

Passages with similarities to sources found in different collections.



Main source detected

No.	Description	Similarities	Locations
1	 Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim... doi.org/10.36733/emas.v7i2.13624 	3%	
2	 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4021/40... 	2%	
3	 Determinasi Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Tinjauan Gaya... doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5527 	2%	
4	 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja... doi.org/10.33059/jensi.v8i1.10177 	1%	
5	 Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Fasilitas Kerja dan Motivasi... doi.org/10.62017/jimea.v3i1.5663 	1%	
6	 Leadership and Work Discipline as Determinants of Civil Servant... doi.org/10.61083/ebisma.v6i1.146 	1%	
7	 Document from another user #68bdd9  Comes from another group	1%	
8	 Document from another user #9560a3  Comes from another group	<1%	
10	 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi... dx.doi.org/10.30812/target.v2i2.1000 	<1%	
11	 repository.uinsaizu.ac.id repository.uinsaizu.ac.id/22137/1/TRI%20WANINGSIH_Pengaruh%20Kep... 	<1%	
12	 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhada... doi.org/10.51277/keb.v19i2.217 	<1%	
13	 etheses.iainkediri.ac.id etheses.iainkediri.ac.id/551/3/e.%20BAB%20II.pdf 	<1%	

Source with incidental similarities

No.		Description	Similarities	Locations
9		jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5162/5... ↗	<1%	
14		jurnal.unigal.ac.id jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/download/2367/2658 ↗	<1%	
15		journals.upi-yai.ac.id journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/downloa... ↗	<1%	
16		Document from another user #daaa9a  Comes from another group	<1%	
17		Document from another user #498723  Comes from another group	<1%	
18		13499 The-Relationship-Between-Fomo-and-Social-... #3f3970  Comes from my group	<1%	

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri

Kiki Sintia Puri Rahayu

Program Studi Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

kikisintiapuri@gmail.com

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 saturated 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.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Facilities and Infrastructure, 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 sampling jenuh, 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]

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah **kepemimpinan**. Kepemimpinan yang efektif

mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi.[3] 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.[4] 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. [5] 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. [6]

CV Lentera Arsyafina Mandiri yang beralamatkan di bojonegoro merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa serta catering. Perusahaan yang sedang berkembang ini dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dan mempertahankan eksistensi usaha.

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.

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.

Hal ini mengindikasikan adanya hubungan empiris antara disiplin kerja (kehadiran karyawan) dengan kinerja organisasi yang tercermin dari pendapatan perusahaan. Fluktuasi kinerja karyawan tersebut diduga berkaitan dengan faktor kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana yang belum optimal. Oleh karena itu, kondisi data empiris ini memperkuat urgensi penelitian untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri..

Rumusan masalah dan tujuan penelitian:

- Apakah kepemimpinan X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?
- Apakah motivasi kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawanY?
- Apakah disiplin kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawanY?
- Apakah sarana prasarana X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y?
- Apakah kepemimpinan X1, motivasi kerja X2, dan sarana prasarana X3 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Y?



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

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Research Gap dan Empirical Gap

Tabel Research Gap Penelitian

No	Peneliti & Tahun	Variabel yang Diteliti	Objek Penelitian	Hasil Utama Penelitian	Research Gap (Celah Penelitian)
1	(Sari, 2021) [7]	Kepemimpinan → Kinerja	Instansi Pemerintah	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja	Tidak memasukkan motivasi kerja dan sarana prasarana
2	(Handoko, 2020) [8]	Kepemimpinan, Motivasi → Kinerja	Perusahaan Swasta Besar	Berpengaruh secara simultan	Variabel sarana prasarana belum diteliti
3	(Nugroho, 2019) [9]	Sarana Prasarana → Kinerja	Lembaga Pendidikan	Sarana prasarana berpengaruh signifikan	Tidak menguji kepemimpinan dan motivasi kerja
4	Penelitian ini	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana → Kinerja	CV Lentera Arsyafina Mandiri	—	Mengisi kekosongan penelitian sebelumnya

Tabel Empirical Gap Penelitian

No	Kondisi Teoretis (Harapan)	Kondisi Empiris di Lapangan	Empirical Gap
1	Kepemimpinan yang efektif meningkatkan kinerja karyawan	Kinerja karyawan masih bervariasi antar individu	Efektivitas kepemimpinan belum optimal
2	Motivasi kerja tinggi mendorong produktivitas	Motivasi kerja karyawan belum stabil	Motivasi belum sepenuhnya mendorong kinerja
3	Sarana prasarana memadai meningkatkan efisiensi kerja	Beberapa fasilitas belum optimal mendukung pekerjaan	Sarana prasarana belum maksimal
4	Sinergi kepemimpinan, motivasi, dan fasilitas meningkatkan kinerja	Kinerja belum mencapai target optimal	Hubungan ketiga variabel belum teruji empiris

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan sarana prasarana pada perusahaan berbentuk CV di sektor pengadaan barang dan jasa serta catering, yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan perusahaan besar atau instansi pemerintah.

II. Metode

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Lentera Arsyafina Mandiri. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 135 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.[10] 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.[11]

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).[12] 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:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- 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. [13]

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kemampuan pemimpin memengaruhi karyawan	Keteladanan, komunikasi, keputusan, motivasi, delegasi	Likert

Motivasi Kerja (X2)	Dorongan internal dan eksternal dalam bekerja	Fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi	Likert
Sarana Prasarana (X3)	Fasilitas pendukung pekerjaan	Ketersediaan, kondisi, kenyamanan, keamanan, pemeliharaan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan	Kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, tanggung jawab	Likert

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item instrumen dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan derajat kebebasan $(df) = n-2 = 15-2 = 13$ pada $\alpha = 0,05$. [27]

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:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja
- X_4 = Sarana Prasarana
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi
- e = Error

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

2. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics agar hasil penelitian dapat 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 memberi 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 dengan menggunakan program SPSS melalui langkah-langkah berikut ini:

a. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat penelitian tersebut akurat dalam mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian konsisten, dan nilai Cronbach's Alpha digunakan sebagai acuan dalam mengukur hal tersebut.

c. Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui dampak dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan fasilitas serta infrastruktur terhadap suatu hasil terhadap kinerja karyawan.

e. 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 Asumsi Klasik

1. Normalitas Residu

	<u>Unstandardized Residual</u>	
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. Multikolinearitas

	<u>Collinearity Statistics</u>	
	<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>
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 hasil 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.

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

3. Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil 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. Linearitas

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

Berdasarkan hasil 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.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Model Summary

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

Berdasarkan hasil 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. Anova (Uji F)

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

Berdasarkan hasil 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. Coefficients (Uji T dan Parsial)

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

3.3 Pembahasan

3.3.1 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[28], 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.

3.3.2 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 menunjukkan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan belum mampu menjadi faktor yang meningkatkan produktivitas secara nyata. Salah satu penyebabnya adalah karena tingkat motivasi para karyawan cukup seragam, sehingga

tidak menimbulkan variasi kinerja yang berarti. Selain itu, sebagian besar karyawan bekerja karena tekanan ekonomi, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, bukan karena dorongan dari dalam untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg[29], terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi perilaku kerja, yaitu faktor higiene (gaji, keamanan kerja, hubungan kerja) dan faktor motivator (prestasi, penghargaan, promosi, pengembangan karir). 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[30], 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.

3.3.3 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 dibandingkan 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[31] 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[32] dan Santoso[33] 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.

3.3.4 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[34], 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)[35] 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 adalah 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 adalah hasil dari kerja sama antara kemampuan seseorang, semangat bekerja, gaya kepemimpinan, kondisi tempat kerja, dan cara kerja yang diterapkan 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

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan pada CV Lentera Arsyafina Mandiri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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 61,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penyusunan penelitian ini merupakan salah satu proses yang memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran bagi penulis. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, dukungan, bimbingan, motivasi, serta bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Segala



bentuk perhatian dan semangat yang diberikan menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini hingga akhir. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.