

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Riska Winanda<sup>1</sup>, Yohny Anwar<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial,  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Indonesia  
e-mail: [riskawinanda549@gmail.com](mailto:riskawinanda549@gmail.com), [yohny.anwar@yahoo.com](mailto:yohny.anwar@yahoo.com)

**Abstract**

*This study aims to test and find out more clearly how leadership, work motivation and work discipline influence employee performance at the Medan City Market Public Company. This study uses a quantitative method involving 88 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS Version 23 program. The results of the study indicate that leadership partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the study indicate that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. leadership, work discipline and work discipline simultaneously have a positive and significant effect. 57.2% of employee performance can be explained and obtained from leadership, work discipline and work discipline while the rest is by other factors. Employee performance has a strong relationship to leadership, work motivation and work discipline.*

**Keywords:** *Leadership; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 88 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan, disiplin kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. 57,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepemimpinan, disiplin kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya

oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepemimpinan, motivasi kerjadan disiplinkerja.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.*

Received: August 19 <sup>th</sup> 2024	Revision: September 22 <sup>th</sup> 2024	Publication: October 31 <sup>th</sup> 2024
---	--	---

## A. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha serta persaingan yang semakin ketat dengan munculnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baru dan berkompeten menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat menyeleksi karyawan-karyawan untuk dapat bergabung pada perusahaanya. Kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Primawanti & Ali, 2022; Rizaldi & Suryono, 2015). Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mudurnya organisasi (Ahmad, 2015; Marchington et al., 2016).

Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Sihite, 2018; Soetrisno, 2016). Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Hermawan & Isyanto, 2024). Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan atau yang telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan secara organisasi bersangkutan (Kharie et al., 2019).

Dalam meningkatkan hasil pekerjaan yang efektif dan efisien agar tercapai kinerja yang optimal dalam bekerja, maka perlu membuat peraturan yang dapat mengikat pegawai. Adanya peraturan dibuat agar pegawai tidak melakukan kesalahan yang menyebabkan pekerjaan terhambat akibat adanya keteledoran dalam bekerja. Peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja pegawai. Sikap kedisiplinan ini dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan yang di harapkan organisasi atau perusahaan tersebut (Hidayat, 2021; Septriani et al., 2022). Kepemimpinan adalah

cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Syahril, 2019). Tidak hanya memberikan perintah, seorang pemimpin juga harus mampu membangun suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal (Pinder, 2014; Reeve, 2024). Dimana motivasi merubah yang diinginkan oleh seseorang dalam mencapai tujuan secara bersama-sama dengan mengarahkan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, dan bertanggung jawab. Motivasi kerja secara umum diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang (Brown, 2023; Reeve, 2024). Sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Kota Medan yang merupakan peralihan dari Dinas Pasar Kotamadya Tk II Medan sejak Tahun 1993 dan pada pengolahan awalnya berdasarkan peraturan Daerah No.15 Tahun 1992 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Kotamadya Medan kemudian dirubah dengan peraturan Daerah No.8 Tahun 2001 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan lalu kemudian dirubah lagi dengan peraturan Daerah No.10 Tahun 2014 tentang Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan dan terakhir dirubah dengan Peraturan Daerah No. 04 Tahun 2021 tentang Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi ialah faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi (Sandika & Andani, 2020). Sedangkan menurut Lidya Martha & Riza Miawan Putra (2020) motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Martha & Putra, 2020).

Dalam observasi awal yang penulis lakukan terhadap instansi pemerintahan PUD Pasar Kota Medan, ditemukan berbagai permasalahan sesuai dengan objek yang akan di teliti oleh penulis, fenomena terkait kinerja karyawan yang terjadi di

PUD Pasar Kota Medan yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kurangnya kedisiplinan, terdapat keluhan berdasarkan karakteristik pekerjaan pegawai yang belum sesuai di berikan dan motivasi kerja pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang diemban menjadi terhambat. Sementara itu, fenomena terkait kepemimpinan yaitu masalah yang terjadi mengenai kepemimpinan adalah beberapa karyawan merasa tidak mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat perubahan kepemimpinan sehingga membuat kerjanya menjadi menurun. Selain itu, fenomena terkait motivasi kerja yaitu masih kurangnya motivasi bekerja dari karyawan jika mendapat tugas tambahan, maksudnya adalah karyawan seringkali mendapat tugas tambahan yang tidak sesuai dengan keahlian dan jabatan mereka serta diberikan tugas lembur diluar jam kerja namun tidak mendapatkan imbalan yang diharapkan sehingga karyawan tersebut membuat kinerjanya menurun. Sehingga kesempatan untuk melakukan pengembangan diri dan meningkatkan keahlian jadi terhambat oleh menurunnya kinerja tersebut. Selanjutnya fenomena terkait kedisiplinan yaitu, kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien, karena beberapa pegawai masih terlihat datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang setelah ditentukan. Kemudian hal lain yang menyebabkan menurunnya kedisiplinan pegawai adalah kurang disiplinnya pegawai dalam tingkat kehadiran seperti terdapat beberapa pegawai yang masih datang terlambat.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Misalnya, penelitian oleh Verawaty Ali, Fajar Saranani & Adya Hermawati (2019). Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada koperasi di Kabupaten Konawe, yang menunjukkan pentingnya kedua faktor ini dalam meningkatkan produktivitas organisasi (Ali et al., 2019).

Penelitian oleh Arie Hendra Saputro Arie Hendra Saputro dan Ridlwan Muttaqin (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dan sampel penelitian terdiri dari 45 karyawan. Pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 63,2%, motivasi kerja adalah 54,9%, dan disiplin kerja adalah 4%. Pengaruh simultan dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan adalah 65,8%, dengan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menekankan pentingnya memperbaiki faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, secara keseluruhan, keberlangsungan organisasi (Saputro & Muttaqin, 2023).

Selain itu, Penelitian oleh Trisnaningtyas, R. Y., Sholihin, U., Sutapa, H., dan Fuad, A. Z. (2023). Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan hasilnya menekankan pentingnya mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai (Trisnaningtyas et al., 2023).

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam konteks fokus pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dengan karakteristik karyawan yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan swasta atau lembaga pemerintah lainnya. Selain itu, penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja karyawan, tetapi juga secara simultan untuk memahami interaksi ketiga variabel tersebut dalam mempengaruhi kinerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi berganda yang diolah melalui SPSS, penelitian ini memberikan kontribusi baru pada literatur dengan mengungkap sejauh mana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja di sektor publik lokal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda, penelitian ini berusaha mengungkapkan sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja secara individual maupun simultan. Kontribusi penelitian ini bagi keilmuan terletak pada konteks unik organisasi sektor publik daerah, yang memiliki tantangan berbeda dibandingkan sektor swasta, terutama dalam hal budaya kerja dan struktur kepemimpinan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang faktor-faktor internal yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan di sektor publik, serta menjadi acuan bagi organisasi serupa dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen yaitu (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) serta variabel dependen (kinerja) (Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 88 pegawai pada Perusahaan

Umum Daerah Pasar Kota Medan. Dengan teknik pengumpulan data dilakukan penyebaran questioner, wawancara dan observasi secara langsung terhadap sample penelitian. Dengan pengolahan data memanfaatkan SPSS versi 23. Pada penelitian ini dilakukan beberapa analisis data diantaranya uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas ( $X_1$ ) Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.0795	6.626	.592	.716
VAR00002	17.0909	7.095	.555	.730
VAR00003	17.0909	7.164	.487	.753
VAR00004	17.0114	6.908	.597	.715
VAR00005	17.0909	7.095	.503	.747

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 1 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 2. Uji Validitas ( $X_2$ ) Motivasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12.5568	3.353	.454	.645
VAR00002	12.7045	3.728	.488	.617
VAR00003	12.4432	3.537	.443	.647
VAR00004	12.4773	3.862	.540	.597

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 2 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap

butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 3. Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	15.5227	8.137	.549	.636
VAR00002	15.6591	9.561	.421	.689
VAR00003	15.4318	8.225	.549	.637
VAR00004	15.6136	8.562	.537	.643
VAR00005	15.1364	10.096	.318	.725

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 3 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel disiplinkerja dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

**Tabel 4. Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11.5227	5.862	.498	.656
VAR00002	11.6705	6.499	.443	.687
VAR00003	11.4432	5.744	.536	.633
VAR00004	11.6250	5.777	.536	.633

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari tabel 4 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sub) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan yang telah

diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	5

**Tabel 6. Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,690	4

**Tabel 7. Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,716	5

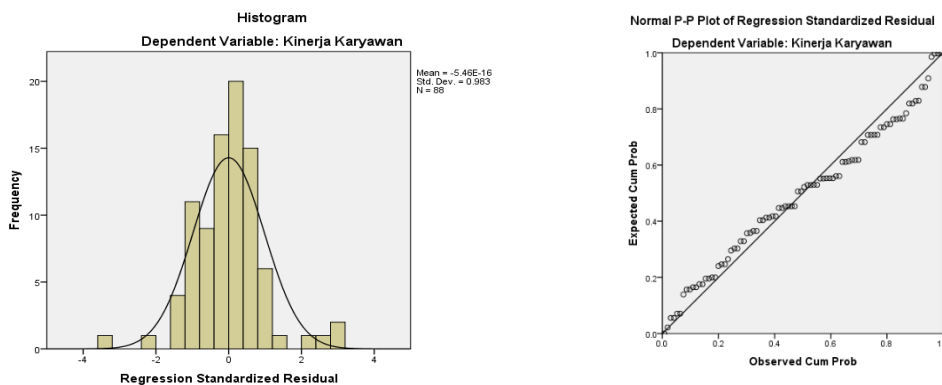
**Tabel 8. Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,715	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel dapat dikatakan reliabel.

### 1. Uji Normalitas Data



**Gambar 1 Histogram Uji Normalitas    Gambar 2 PP Plot Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan Gambar 1, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kepuasan yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah



berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitin ini.

### 2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

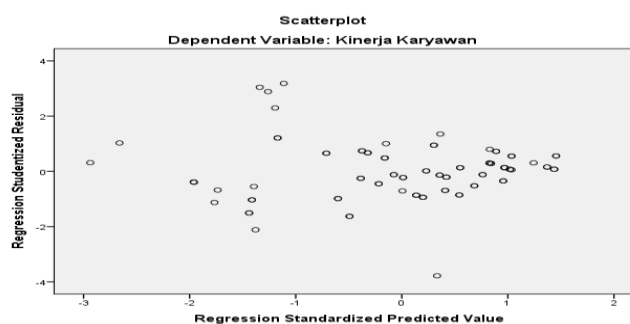
**Tabel 9. Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kepemimpinan	,835 1,198
	Motivasi kerja	,900 1,111
	Disiplinkerja	,782 1,279

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan sebesar  $1,198 < 10$ , motivasi kerja sebesar  $1,111 < 10$ , disiplinkerja sebesar  $1,279 < 10$ . Nilai *tolerance* kepemimpinan  $0,835 > 0,1$ , motivasi kerja  $0,900 > 0,1$  dan disiplinkerja  $0,782 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolineritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

**c. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 10. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.634	1.964		-1.341	.183
Kepemimpinan	.152	.074	.156	2.037	.045
Motivasi kerja	.310	.095	.241	3.259	.002
Disiplin kerja	.498	.068	.577	7.271	.000

Berdasarkan tabel 5 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -2,634 + 0,152X_1 + 0,310X_2 + 0,498X_3 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) akan berkurang sebesar 2,634.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,152.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,310.
- Jika terjadi peningkatan disiplinkerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,498.

**1. Uji t (Partial)**

**Tabel 11. Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.634	1.964		-1.341	.183
Kepemimpinan	.152	.074	.156	2.037	.045
Motivasi kerja	.310	.095	.241	3.259	.002
Disiplin kerja	.498	.068	.577	7.271	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria kinerja karyawan:  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$ .

- Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,037 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,045 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kepemimpinan

- secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya diterima.
- b. Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,259 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya diterima.
  - c. Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 7,271 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis sebelumnya diterima.

## 2. Uji f (Simultan)

**Tabel 12. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.160	3	165.053	39.808	.000 <sup>b</sup>
	Residual	348.283	84	4.146		
	Total	843.443	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 39,808 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,713 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini ( $H_3$ ) adalah diterima.

## d. Uji Determinasi

**Tabel 13. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.572	2.03623

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,572 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 57,2% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 57,2\% = 43,8\%$  dijelaskan oleh

faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif, pengembangan karir, lingkungan kerja dan lain-lain.

## **Pembahasan**

### ***1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verawaty Ali, Fajar Saranani, dan Adya Hermawati (2019), yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan temuan Saputro dan Muttaqin (2023), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2%. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi karyawan.

### ***2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian oleh Trisnaningtyas et al. (2023), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, hasil ini sejalan dengan pandangan Martha dan Putra (2020), yang menyatakan bahwa dorongan dan semangat kerja dari dalam diri karyawan dapat memengaruhi pencapaian target kerja. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa motivasi internal dan eksternal sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target organisasi.

### ***3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian oleh Verawaty Ali et al. (2019) dan Saputro & Muttaqin (2023), yang juga menyebutkan disiplin sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Pada penelitian ini, disiplin kerja tercatat memiliki pengaruh tertinggi di antara variabel lainnya, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,498. Hasil ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin yang konsisten dalam menciptakan budaya kerja yang kuat dan meningkatkan efisiensi kerja di PUD Pasar Kota Medan.

#### **4. Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F, kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Saputro & Muttaqin (2023), yang menemukan pengaruh simultan sebesar 65,8% terhadap kinerja. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, motivasi yang kuat, dan disiplin yang tinggi dapat menciptakan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja sektor publik.

#### **D. Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan dari uji regresi yang menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai faktor yang paling dominan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PUD Pasar Kota Medan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperhatikan kebutuhan motivasi karyawan, dan menegakkan disiplin yang konsisten dalam organisasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat, mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti insentif, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di sektor publik.

#### **Daftar Rujukan**

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 66–77.
- Brown, J. S. (2023). *Motivation of Behavior: Motivation of Behavior by Brown, Judson Seise: Understanding the Driving Forces of Human Actions*. Prabhat Prakashan.
- Hermawan, M. N., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Sentosa. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 690–696.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Marchington, M., Wilkinson, A., Donnelly, R., & Kynighou, A. (2016). *Human resource management at work*. Kogan Page Publishers.
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. psychology press.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Reeve, J. (2024). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.
- Rizaldi, F., & Suryono, B. (2015). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10).
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162–172.
- Saputro, A. H. S. A. H., & Muttaqin, R. M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572.
- Septriani, R. N., Hardiningrum, I. S., Mahaputra, A. P., & Azizah, S. (2022). PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 3(2), 82–93.

- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145–159.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208–215.
- Trisnaningtyas, R. Y., Sholihin, U., Sutapa, H., & Fuad, A. Z. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polres Tulungagung. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 3(3), 137–147.