

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATIK KERIS  
DI SURAKARTA

**NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan  
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi  
Manajemen

**Tiara Kusumarla Ningrum**  
**NIM : C0119043**

Pembimbing 1 : Drs. Laksono Sumarto, M.M  
Pembimbing 2 : Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, M.M

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS**  
**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERNYATAAN PENULISAN**

**Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batik Keris di Surakarta**

**NAMA : Tiara Kusumarla Ningrum**

**NIM : C0119043**

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 3 Januari 2023



**Tiara Kusumarla Ningrum**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI**

**Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batik Keris di Surakarta**

**NAMA : Tiara Kusumarla Ningrum  
NIM : C0119043**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, ...3 Januari 2023

Disetujui dan diterima baik  
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, M.M)  
NIDN : 0609099301

Pembimbing I

(Drs. Laksono Sumarto, M.M)  
NIDN : 0622125906



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI**

**Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batik Keris di Surakarta**

NAMA : Tiara Kusumarla Ningrum

NIM : C0119043

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada tanggal:.....

Penguji :

1. Drs. Trio Handoko, MM (Ketua)
2. Kurniawati Darmaningrum, SE, MM (Sekertaris)
3. Drs. Laksono Sumarto, M.M (Anggota)

Tanda tangan  
.....  
.....  
.....

**Mengetahui,**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
(Dra. Sriwijastuti, M.M.)

Ketua Program Studi Manajemen

  
(Abdulah Zailani, SE, SAg, M.M, M.Si)

# ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATIK KERIS DI SURAKARTA

Tiara Kusumarla Ningrum, Zandra Dwanita Widodo, Laksono Sumarto  
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta  
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta  
e-mail: Tiarakusumarlan@gmail.com

**ABSTRAKSI:** Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Batk Keris yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No 1. Surakarta. Adapun populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 50 orang, kemudian diambil semua dijadikan sebagai sampel (sampling jenuh).

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut ternyata variabel kepemimpinan paling dominan pengaruhnya terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Sumbangan pengaruh dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi ker sebesar 88,60%, sedangkan sisanya yaitu 11,40% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, regresi linier berganda.

**ABSTRACT:** The aims of this research were: 1) To find out and analyze both simultaneously and partially the influence of leadership, work discipline and work motivation on employee performance. 2) To determine the most influential variables between leadership, work discipline and motivation on employee performance

This research was conducted on PT Batk Keris employees who are located at Jalan Perintis Kemerdekaan No. 1. Surakarta. The population is all employees as many as 50 people, then all are taken as samples (saturated sampling).

The results of the study found that both simultaneously and partially there is the influence of leadership, work discipline and work motivation on employee performance. The influence of the three independent variables turns out to be the leadership variable that has the most dominant influence on the ups and downs of employee performance.

The influence of the variables of leadership, work discipline and work motivation is 88.60%, while the remaining 11.40% is influenced by other independent variables that are not included in this study.

Keywords: leadership, work discipline, work motivation, employee performance, Multiple linear regression.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Santosa (2022), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Santosa, 2022).

Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Sebagaimana yang diungkapkan Sugiharto (2020), sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti aset-aset perusahaan lainnya, sumber daya manusia memiliki peran yang dominan dalam perusahaan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan, maka sudah selayaknya sumber daya manusia dijaga seperti aset-aset perusahaan lainnya. Manajemen sumber daya manusia yang

baik dan benar adalah sebuah manajemen yang bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2016, p. 10) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.". MSDM yang baik dan benar bisa dilihat bagaimana kinerja karyawan bisa menghasilkan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan atau organisasi. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang baik atau buruk, bisa dilakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode sampling pekerja. Sampling pekerja adalah salah satu alternative pengukuran kinerja yang bertujuan menggabungkan ukuran kinerja produktif dan non produktif. Untuk melakukan pengukuran kinerja bisa digunakan juga dengan metode Graphic Rating Scale (GRS), dimana penilaian ini berdasarkan masa lalu karyawan.

Dari penjelasan tersebut maka semakin jelas keterkaitan antara kinerja dengan kesuksesan sebuah perusahaan, dimana ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja buruk, secara otomatis perusahaan tersebut akan susah untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk manfaat kinerja yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu manfaat jangka pendek seperti hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan manfaat jangka panjang bagi perusahaan seperti tercapainya sebuah visi perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2013).

Rohmah (2019) mengungkapkan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin

kerja dan motivasi kerja. Penelitiannya membatasi masalah hanya meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja, dengan sampel karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Menyimpulkan disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika memperhatikan hasil yang diperoleh dalam penelitian Rohmah, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan belum tentu sama pengaruhnya ketika diterapkan dalam perusahaan atau organisasi yang lainnya. Seperti hasil penelitiannya faktor disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga ketika disiplin kerja terus ditingkatkan maka hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan Afandi (2021) mengungkapkan, hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompetensi dan disiplin kerja. Pada penelitiannya dengan sampel tenaga kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang, menjelaskan kompetensi berhubungan kuat dan positif pada kinerja sedangkan disiplin kerja berhubungan sedang dan positif pada kinerja. Jadi ketika kompetensi tenaga kependidikan terus ditingkatkan, maka akan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatnya kinerja tenaga pendidik tersebut. Untuk faktor disiplin kerja juga mempunyai pengaruh juga terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut tidak sebesar faktor kompetensi.

Berbeda lagi dengan hasil yang diperoleh Isvandari & Idris, (2018), yang menjelaskan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitiannya dengan sampel karyawan PT central capital futures cabang Malang. Dari hasil yang didapatkan terlihat kedua faktor mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, sehingga ketika kedua faktor tersebut terus ditingkatkan secara otomatis kinerja karyawan akan selalu meningkat. Hampir sama juga dengan penelitian yang dilakukan Hapsari & Suryaman (2022), dengan variabel independen kepemimpinan, disiplin kerja

dan lingkungan kerja, dan variabel dependen kinerja, dengan sampel karyawan PT. Gajah Putih Elastic, menyimpulkan bahwasannya secara bersama-sama maupun secara parsial kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan baik atau buruknya dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, kompetisi, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pendidikan. Semua faktor-faktor tersebutpun belum tentu berpengaruh sama antara karyawan perusahaan yang satu dengan karyawan perusahaan yang lainnya. Memperhatikan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja maka peneliti berencana melakukan penelitian dengan hanya mengambil faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Kepemimpinan mempunyai peran yang tinggi dalam perusahaan, hampir semua perusahaan yang besar pastilah memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bagus dan sesuai dengan bawahan atau karyawan. Sehingga karyawan akan mempunyai kepatuhan yang tinggi pada pimpinannya, akhirnya seorang pemimpin bisa bekerjasama dengan karyawan dengan baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah pengetahuan atau seni yang secara sistematis mampu mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama sehingga pemimpin adalah orang yang mampu menumbuhkan respek dari orang lain kepada dirinya sehingga orang lain mau melakukan apa yang ia inginkan disini seorang pemimpin harus mampu menjual gagasan kepada anggotanya. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan si pemimpin. Suatu cara tersebut bisa dalam bentuk apapun, yang terpenting seorang karyawan bisa patuh pada pimpinannya. Cara-cara yang dilakukapun bisa

berbagai bentuk, seperti dengan cara keras yaitu seorang pemimpin melakukannya dengan cara menekan bawahannya, dimana seorang bawahan ditekan atau diancam. Misalkan jika target yang diperoleh karyawan tidak sesuai harapan, maka seorang karyawan akan di takut-takuti dengan adanya pemecatan. Namun tidak semua pemimpin melakukan hal itu, banyak alternatif lainnya yang lebih baik, seperti memotivasi karyawannya, yang mana karyawannya diberi motivasi langsung atau diberi bonus jika mendapatkan target yang diinginkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok Simanjuntak dalam (Satria, 2021). Pengaruh yang di bawa pemimpin bisa sangat besar atau biasa, hal itu tergantung seorang pemimpin bisa mengondisikan bawahan secara maksimal atau tidak. Ketika pemimpin bisa mengondisikan dengan baik bawahannya, maka pemimpin akan mempunyai pengaruh yang besar pada karyawan. Akhirnya seorang pemimpin bisa dengan mudah secara bersama-sama dengan bawahan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika seorang pemimpin tidak bisa mengondisikan karyawan, maka pemimpin tersebut tidak mempunyai pengaruh yang tinggi dan akhirnya susah untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Memperhatikan ketiga pengertian kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan secara singkat, kepemimpinan adalah suatu cara yang sudah tersistem dan termanajemen untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar sesuai keinginan pemimpin dan bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dalam memimpin bawahan haruslah mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahannya.

Banyak sekali jenis gaya kepemimpinan yang dapat digunakan, menurut Widodo (2014), ada empat gaya kepemimpinan yaitu directive (mengarahkan), supportive (memberikan dukungan), participative (berpartisipasi), dan achievement oriented (orientasi pada

prestasi). Dari beberapa gaya kepemimpinan yang disebutkan bisa dipilih salah satu untuk digunakan seorang pemimpin sesuai situasi yang terjadi dalam suatu organisasi tersebut. Misalkan jika dalam budaya organisasi tersebut karyawannya terbiasa dengan sebuah prestasi, maka sebaiknya bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi prestasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja dan akan diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan (Syahputra et al., 2020).

.Pengendalian pegawai sendiri bertujuan untuk membatasi tingkah laku karyawan agar tetap sejalan dengan tujuan perusahaan, yang mana karyawan dituntut untuk mempunyai jiwa disiplin kerja yang tinggi ketika dalam perusahaan. Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan, menekankan timbul-timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi (Ardansyah & Wasilawati, 2014).

Dari pengertian tersebut semakin jelas bahwasannya disiplin kerja bertujuan untuk mengatur tingkah seorang karyawan. Maka dari kedua penjelasan tersebut disiplin kerja secara sederhana diartikan sebagai tindakan karyawan yang sesuai dengan aturan yang ada. Hal tersebut berguna untuk meminimalkan terjadi kesalahan dalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja karyawan, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengetahui seorang karyawan disiplin kerja atau tidak, ada indikator-indikator yang mempengaruhi sikap kedisiplinan karyawan tersebut.

Menurut (Syahputra et al., 2020), indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat atau

pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Indikator yang telah disebutkan tersebut merupakan indikator yang mempengaruhi kedisiplinan. Sedangkan indikator yang menunjukkan karyawan tersebut berkinerja baik atau buruk berbeda lagi.

Menurut Kuddy (2017), indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut: selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Semua indikator yang telah disebutkan di atas hanya menjelaskan secara garis besar saja, karena setiap perusahaan memiliki indikator-indikator kedisiplinan sendiri. Selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja ada faktor lain yang akan diteliti yaitu motivasi. Motivasi adalah salah satu hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Arifai (2018), motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya memotivasi para karyawannya dalam sebuah perusahaan, membuat perusahaan benar-benar memikirkan bagaimana cara memotivasi karyawannya dengan benar. Banyak cara yang digunakan untuk memotivasi karyawannya, bisa pemberian semangat sampai dengan pemberian hadiah langsung kepada karyawan.

Berdasarkan survey awal penulis diketahui bahwa salah satu perusahaan yang memiliki banyak sumber daya manusia yang selalu berinteraksi secara langsung adalah perusahaan Batik "Keris" Surakarta. Batik "Keris" Surakarta adalah salah satu perusahaan atau organisasi yang menawarkan hasil produksi batik di Kota Surakarta dan sekitarnya. Untuk menghasilkan batik dengan nilai jual yang baik maka karyawan menjadi kunci utama

dalam hal ini. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Namun fenomena yang ada, pihak manajemen perusahaan Batik "Keris" Surakarta sering mengabaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti tidak memperhatikan kedisiplinan karyawan, pemberian motivasi yang tidak tepat dan kurangnya perhatian pimpinan perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan dari zat kimia yang digunakan. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan dalam jangka panjang, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dijaga dan diperhatikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan..

## **LANDASAN TEORI KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### ➤ Landasan Teori

#### 1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

(<http://www.businessdictionary.com/definition/jobperformance.html> .)

"Performance definition is the work related activities expected of an employee and how well those activities were executed". Kegiatan kerja terkait yang diharapkan dari seorang karyawan dan seberapa baik aktivitas tersebut dilaksanakan. According to

Mathis & Jackson (2013) "Performance is basically what is done and what is not done by the employee". Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :
- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan, Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan 14 pekerjaansehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
  - 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana mengerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Kepemimpinan

#### a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) "Kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok

kerja dan manajerial (Notoatmojo, 2015, p. 208).

Dalam arti luas menurut Miftah (2012, p. 9) kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Mintzberg (2011) ada tiga peranan seorang pemimpin terhadap hubungan antar pribadi:

- 1) Figurehead yaitu suatu peran yang dilakukan sebagai wakil dari organisasi yang dipimpinnya.
- 2) Leader yaitu suatu peran yang dilakukan sebagai pemimpin yang menjalankan fungsi pokok memotivasi, mengembangkan dan mengandalikan organisasi.
- 3) Laison Manager yaitu peran yang dilakukan sebagai pejabat perantara baik ke dalam organisasi maupun dengan di luar organisasi

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Jadi pada hakekatnya esensi kepemimpinan adalah;

- 1) kemampuan mempengaruhi tata laku orang lain, apakah dia pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan;
  - 2) adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan, sugesti, perintah, saran atau bentuk lainnya;
  - 3) adanya tujuan yang hendak dicapai.
- Pemimpin yang baik harus memiliki 4 macam kualitas, yaitu; kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya dan kompeten Muhtarom

(2015) . Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak mendapat dukungan dari pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah yang memiliki visi ke depan yang lebih baik. Pemimpin yang baik juga memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatannya dan menjadi pembelajaran terus-menerus.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang : a) bersikap luwes, b) sadar mengenai diri, kelompok dan situasi, c) memberitahu bawahan tentang setiap persoalan dan bagaimana pemimpin pandai dan bijak menggunakan wewenangnya, d) mahir menggunakan pengawasan umum di mana bawahan tersebut mampu dan mau mengerjakan sendiri pekerjaan harian mereka sendiri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan, e) selalu ingat masalah mendesak, baik keefektifan jangka panjang secara individual maupun kelompok sebelum bertindak, f) memastikan bahwa keputusan yang dibuat sesuai dan tepat waktu baik secara individu maupun kelompok, g) selalu mudah ditemukan bila bawahan ingin membicarakan masalah dan pemimpin menunjukkan minat dalam setiap gagasannya, h) menepati janji yang diberikan kepada bawahan, cepat menangani keluhan, dan memberikan jawaban secara sungguh-sungguh dan tidak berbelit-belit dan i) memberikan petunjuk dan jalan keluar tentang metode/ mekanisme pekerjaan dengan cukup, meningkatkan keamanan dan menghindari kesalahan seminimal mungkin Muhtarom, (2015).

Lebih lanjut menurut Muhtarom (2015) konsep Max Weber mengenai kepemimpinan kharismatik berangkat dari teologi yang dikembangkan dalam ilmu sosial. Nabi merupakan model kepemimpinan kharismatik yang paling sempurna oleh karena itu dipandang sebagai pemimpin dan juru selamat untuk mengatasi keadaan kritis. Misi nabi mengatasi segalanya dan melakukan proses terobosan ke arah tatanan budaya baru yang lebih tinggi, tatanan kehidupan berdasarkan etika keagamaan

yang mengatur masyarakat dan lembaganya.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Sukanto & Handoko (2011) teori kepemimpinan dibedakan sebagai berikut :

- 1) Teori Sifat (Trait Theory)
- 2) Teori Kelompok
- 3) Teori Situasional dan Model Kontijensi
- 4) Teori Jalan Kecil-Tujuan (Path Goal Theory)

#### 4. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut (<https://en.wikipedia.org/wiki/Disipline>.) "Discipline is action or inaction that is regulated to be in accordance or to achieve accord". Disiplin adalah tindakan yang diatur agar sesuai atau untuk mencapai kesepakatan.

b. Prinsip disiplin kerja

Husein (2013) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- 2) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi
- 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- 6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- 7) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- 8) Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

c. Usaha –usaha menegakan disiplin kerja

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Farida & Hartono (2016, p.

45) usaha – usaha yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Menetapkan peraturan kerja yang lebih mengikat. Organisasi harus mempunyai peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan disipliner bagi mereka yang melanggar
- 2) Mengadakan pengawasan yang cukup Dengan diadakan pengawasan yang cukup, akan menjamin terealisasinya target produksi sesuai dengan rencana organisasi, mengingat hal ini pengawas selalu memantau dan meninjau kembali perkembangan hasil kerja karyawan dari hari ke hari

c. Macam-macam tindakan pendisiplinan Menurut Farida & Hartono (2016, p. 46) beberapa tindakan pendisiplinan dibagi menjadi dua :

Yang positif adalah : dengan diberi nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang

Yang negative adalah : melalui cara-cara sebagai berikut :

- 1) Memberikan peringatan lisan
- 2) Memberikan peringatan tertulis
- 3) Dihilangkan segala haknya
- 4) Didenda
- 5) Dirumahkan sementara
- 6) Diturunkan pangkatnya
- 7) Dipecat

## 5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Wibowo (2016). Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Flippo (2012). "Motivation is a condition that moves employees to be able to achieve the purpose of motive". Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah serangkaian proses dorongan yang mengerakan pegawai untuk mencapai sesuatu tujuan yang diinginkan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Farida & Hartono (2016, p. 26) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

c. Asas – Asas Motivasi

Menurut Farida & Hartono (2016) berikut merupakan asas – asas motivasi:

1) Asas Mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide – ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2) Asas komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara pengerjaannya dan kendala yang dihadapi

3) Asas perhatian timbal balik.

Maksudnya memotivasi bawahnya dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

d. Jenis-Jenis Motivasi

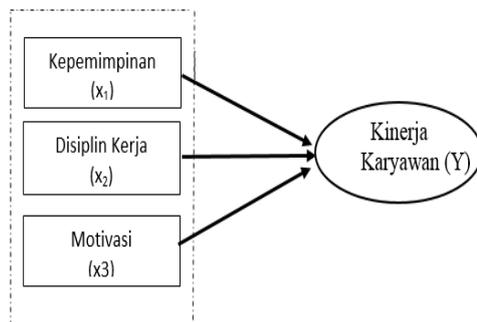
Menurut Farida & Hartono (2016) bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

- 1) Motivasi Positif Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standard atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan hadiah
- 2) Motivasi Negatif Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar

mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

➤ **Kerangka Pemikiran**

Agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka dapat dibuat skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————▶ Menunjukkan ada nya pengaruh secara simultan

.....▶ menunjukkan adanya pengaruh secara parsial.

Variabel Independen/bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi.

Variabel dependen/terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

➤ **Hipotesis**

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.
5. Diduga dari ketiga variabel independen tersebut, variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT Batik Keris yang beralamat di Jalan Perintis No 1.

**B. Variabel Penelitian**

1. Variabel terikat (dependen variabel)  
Variabel dependen adalah variabel yang nilainya terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (independen variabel) yang biasanya diberi notasi Y. dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah kinerja karyawan.

2. Variabel bebas (independen variabel)  
Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X1, X2, dan X3) yang dikategorikan sebagai berikut :

X1 = kepemimpinan

X2 = disiplin kerja

X3 = motivasi kerja

**C. Sumber Data**

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer

2. Data sekunder

**D. Populasi dan Sampel**

Adapun besarnya sampel yang diambil menggunakan dasar sebagai berikut : apabila sampel kurang dari 100 diambil semua, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% lebih (Suharsimi, 2016, p. 117). Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sehingga semua anggota populasi dapat sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 50 karyawan..

**E. Metode Pengumpulan Data**

1. Kuesioner.

Pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban.

2. Studi dokumentasi dan kepus-takaan.

**F. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

**G. Metode Pengumpulan Data**

1. Wawancara
2. Kuesioner

**H. Metode Analisis Data**

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Pembahasan

**I. Hasil Analisis Data**

1. Uji Instrumen Penelitian  
Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik  
Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

3. Uji Regresi Linier Berganda  
a. Hasil uji regresi diperoleh disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linier Pengaruh Hubungan Antr Karyawan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan PT Batik Keris Surakarta

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |        |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.   |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        |
| 1                         | (Constant)     | 5,838                       | 1,142      |                           | 5,113 | ,000** |
|                           | Kepemimpinan   | ,330                        | ,081       | ,350                      | 4,078 | ,000** |
|                           | Disiplin Kerja | ,180                        | ,083       | ,343                      | 2,869 | ,006** |
|                           | Motivasi Kerja | ,179                        | ,068       | ,307                      | 2,638 | ,011*  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R<sup>2</sup> = 0,893  
Adjusted R<sup>2</sup> = 0,886  
F = 128,184\*\*

Sumber : Data primer diolah.  
Keterangan : \*p < 0,05, \*\*p < 0,01

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,838 + 0,330 X_1 + 0,180 X_2 + 0,179 X_3$$

**b. Uji Hipotesis**

**1) Uji t**

**Tabel 2.**  
Hasil Analisis Uji t (t Test)

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                           |  |       |        |
|---------------------------|----------------|---------------------------|--|-------|--------|
| Model                     |                | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.   |
|                           |                | Beta                      |  |       |        |
| 1                         | (Constant)     |                           |  | 5,113 | ,000** |
|                           | Kepemimpinan   | ,350                      |  | 4,078 | ,000** |
|                           | Disiplin Kerja | ,343                      |  | 2,869 | ,006** |
|                           | Motivasi Kerja | ,307                      |  | 2,638 | ,011*  |

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data primer diolah, (lampiran 13).

Keterangan : sigfikan pada \*p < 0,05, \*\*p < 0,01

Berdasarkan pada hasil uji t ketiga variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara individual (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya.

**2) Uji F**

Sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, karena besarnya F hitung = 128,184 signifikan pada 1%.

**3) Koefisien Determinasi**

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,886 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 88,60% dan sisanya sebesar 11,40% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang penulis lakukan dan telah lolos dari uji prasyarat analisis atau asumsi klasik, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

**1. Pembahasan Hipotesis Pertama**

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,330. Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,330 ( $1 \times 0,330$ ), dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

#### 2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,180. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,180 ( $1 \times 0,180$ ), dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

#### 3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,179. Artinya apabila Motivasi kerja karyawan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,179 ( $1 \times 0,179$ ), dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

#### 4. Pembahasan Hipotesis Keempat

Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Diduga bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi diketahui bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan, motivasi kerja

menyatakan  $H_0$  ditolak dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $sig < 0,000 < \alpha$  (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan, Motivasi kerja secara simultan berinteraksi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, sejauh mana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan regresi ditemukan angka (Adjusted square /R<sup>2</sup>) sebesar 0,886. Dengan demikian angka 0,680 menunjukkan hanya sekitar 88,60% variabel kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta dipengaruhi oleh variabel hubungan antar manusia, disiplin kerja, dan Motivasi kerja. Sedangkan sisanya 11,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya; kompensasi, kegairahan kerja, dan kerjasama.

#### 5. Pembahasan Hipotesis Kelima

Untuk menguji hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepemimpinan paling kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Batik Keris Surakarta, Mengacu pada nilai Standardized Coefficients Beta (SCB) diketahui bahwa SCB yang terbesar adalah kepemimpinan yaitu 0,350. Dengan demikian variabel kepemimpinan adalah factor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian Zulkifli et al., (2016) dan Muhtar, (2022).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.
2. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan

akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

3. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.
4. Variabel kepemimpinan adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
5. Ada pengaruh interaksi antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terjadi interaksi kearah yang lebih baik maka secara signifikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT Batik Keris Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 88,60%. Sedangkan sisanya 11,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya; kompensasi, kegairahan kerja, komunikasi atasan bawahan, dan kerjasama.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Batik Keris Surakarta antara lain:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan kepada pimpinan untuk tetap menjalin interaksi dengan karyawan agar semakin tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja. Disamping itu mengingat pentingnya perilaku kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, disarankan untuk mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam rangka pembuatan kebijakan-kebijakan untuk memajukan perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya situasi disiplin kerja

yang sudah ada ditingkatkan. Dengan harapan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

3. Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak manajemen PT Batik Keris memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.
4. Mengingat adanya interaksi pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pihak manajemen PT Batik Keris apabila mau menaikan kinerja karyawannya selalu mengevaluasi pada variabel-variabel tersebut (kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Ardansyah, ., & Wasilawati, . (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>

- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepmimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Ma Palembang. *Ecoment Global*, 3(1), 23–34.
- Farida, U. dan, & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Ponorogo Press, Ponorogo.
- Flippo, E. B. (2012). *Manajemen Personalialia Alih Bahasa Moh Masud* (Issue X). Erlangga, Jakarta.
- Hapsari, A., & Suryaman, A. Ha. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gajah Putih Elastic. *Humanities, Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 302–311. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Malthis, R. . &, & Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Miftha, T. (2012). *Perilaku organisasi konsep dasar dan impikasinya*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mintzberg, H. (2011). *Mintzberg ' s on Management RoleModel & Example (terjemahan)*. Free Press, New York.
- Muchtaron, Z. (2015). *Konsep Max Weber tentang Kepemimpinan Kharismatik*. Uniba, Surakarta.
- Notoatmojo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia penyelenggaraan..* Rineka Cipta, Jakarta.
- Rohmah, R. A. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1.
- Santosa, B. A. (2022). Dampak Kepmimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. Bank Central Asaia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 137–146.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbembk.v1i1.25>
- Sugiharto, V. (2020). The Effects of Discipline, Motivation and Leadership on The Work Quality of Workers at State College of Islamic Studies Mandailing Natal. <https://Medium.Com/>, 11(2). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Sukanto, R. &, & Handoko, T. H. (2011). *Organisasi Perusahaan, Struktur, dan Perilaku*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Umar, H. (2013). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta: PT. In *Gramedia Pustaka Utama*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, D. S. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance ( Study On Industrial Manufacture In West Java ). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62–66.