

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA LOGISTIK

Ade Ardian Zulkarnain<sup>1,2</sup>; Tajuddin Pogo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>PT. Brama Indonesia Logistik, Indonesia

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia

*email : adeardianz@gmail.com*

**Abstract.** *This study aims to examine and analyze the influence of leadership, work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Angkasa Pura Logistik. The sampling method used is proportional random sampling. From a population of 100 employees with a sample of 80 employees. The method of analysis used in this study is multiple linear regression. The results showed that leadership, work motivation and work discipline together (simultaneously) have a significant effect on performance. Partially, leadership has an insignificant effect on performance. Work motivation and work discipline have a significant positive effect on performance.*

**Keywords:** *leadership, work motivation, work discipline, employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik. Metode sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling. Dari populasi 100 karyawan dengan sampel sebanyak 80 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

**Kata kunci:** kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menghimpun para karyawan untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh semaksimal mungkin mendapat keuntungan (*profit*) dan nilai

bagi perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya.

Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan

memberi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat kehadiran, hasil kerja membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu di antaranya adalah motivasi kerja, kurangnya motivasi karyawan, menyebabkan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Untuk itu pihak perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Langkah awal yang harus diambil untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan dibidangnya. Dengan demikian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, di mana disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **A. Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo (2010:349) kepemimpinan mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Pemimpin bertanggung jawab

untuk menggerakkan setiap usaha dan hambatan untuk menjamin kejelasan visi. Pemimpin harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana karyawan merasa bebas tetapi penuh tanggung jawab.

### **B. Motivasi Kerja**

Karyawan pada dasarnya dalam melaksanakan pekerjaan adalah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, artinya karyawan tersebut akan berusaha dengan berbagai kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya agar tujuan organisasi tersebut tercapai, agar tujuan tersebut tercapai, maka harus ada stimulus atau rangsangan yang mendorong karyawan tersebut berusaha dengan sebaik mungkin dengan kata lain karyawan tersebut harus memiliki motivasi untuk membangkitkannya bekerja.

Menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

### **C. Disiplin Kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Rivai (2008:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **D. Kinerja Karyawan**

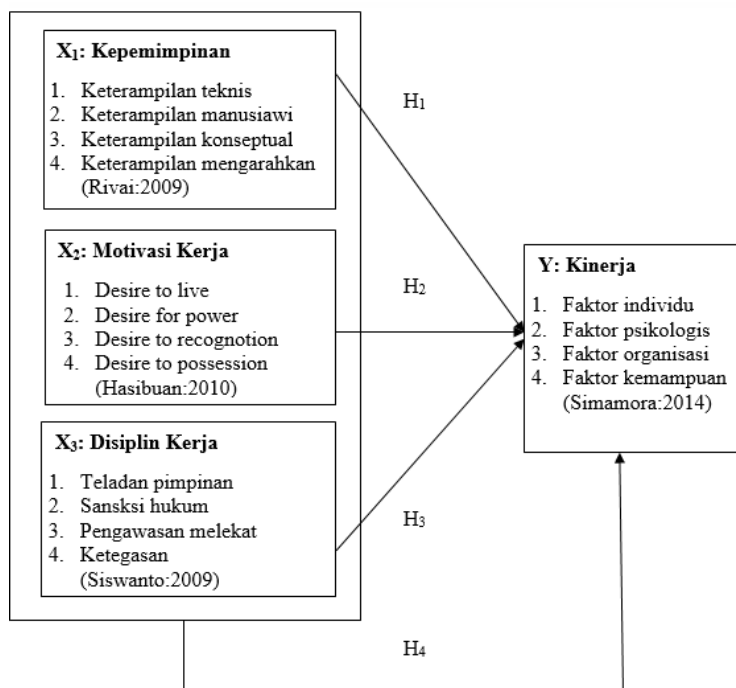
Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak

dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Campbell (2009:195) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “*performance is formally defined as the value of the set of employee behaviours*

*that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari sekumpulan perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negative untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayakakan oleh organisasi.

## E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 3. METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Nazir (2011:89) menyatakan bahwa desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasidengan metode survei. Singarimbun dan Effendi (2010:3) mengatakan bahwa metode penelitian survey digunakan untuk maksud: (1) penjajakan (eksploratif), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*explanatory atau confirmatory*) yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, (6) penelitian

operasioanal, (7) pengembangan indikator-indikator sosial”

Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode survei dengan alat bantu kuisioner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala *Likert*. Skala *Likert* biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fonemena sosial yang diangkat penulis adalah fenomena pada PT. Angka Pura Logistik yang ditetapkan sebagai tempat penelitian.

## B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian yang akan dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang diklasifikasikan

atas dua bagian, yaitu variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini tergambar lebih jelas seperti tampak pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Variabel, Dimensi, dan Indikator Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur Data
1	Kepemimpinan	Keterampilan teknis	Atasan memiliki keahlian khusus	Ordinal
			Atasan memiliki keahlian dalam manajerial	Ordinal
		Keterampilan manusiawi	Atasan mampu bekerja sama	Ordinal
			Atasan dapat memahami orang lain	Ordinal
		Keterampilan konseptual	Atasan dapat menganalisis masalah	Ordinal
			Atasan dapat mengambil keputusan dengan bijak	Ordinal
2	Motivasi kerja	<i>The desire to live</i>	Atasan komunikatif dengan bawahannya	Ordinal
			Atasan dapat membimbing bawahannya	Ordinal
		<i>The desire for power</i>	Karyawan mendapat gaji	Ordinal
			Karyawan memiliki rasa aman dalam bekerja	Ordinal
<i>The desire for recognition</i>	Karyawan memiliki semangat kerja	Ordinal		
	Karyawan memiliki pengalaman	Ordinal		
3	Disiplin Kerja	Teladan pimpinan	Karyawan mendapat penghargaan	Ordinal
			Karyawan mendapat pengakuan	Ordinal
		Sanksi hukum	Karyawan memiliki kemauan	Ordinal
			Karyawan memiliki perilaku terpuji	Ordinal
		Pengawasan melekat	Atasan sebagai panutan bawahan	Ordinal
			Atasan tidak memihak	Ordinal
4	Kinerja	Ketegasan	Atasan adil	Ordinal
			Pengawasan dilakukan secara periodik	Ordinal
		Faktor individu	Pengawasan dilakukan secara rutinitas	Ordinal
			Karyawan taat aturan	Ordinal
Faktor psikologis	Karyawan memiliki kejujuran	Ordinal		
	Latar belakang pendidikan	Ordinal		
Faktor organisasi	Karyawan memiliki keahlian	Ordinal		
	Karyawan memiliki sikap	Ordinal		
	Karyawan memiliki kepribadian	Ordinal		
	Penghargaan diberikan untuk karyawan	Ordinal		
Faktor kemampuan	Perusahaan memiliki struktur	Ordinal		
	Proses pembelajaran di perusahaan	Ordinal		
	Mendapat pengalaman di perusahaan	Ordinal		

Pengukuran variabel dilakukan setelah penulis menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden, yaitu para staf karyawan PT Angkasa Pura Logistik. Angket yang terkumpul atau yang dikembalikan responden akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2004:122) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Nazir (2011:325) mengatakan populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan dan menjadi perhatian dalam ruangan dan waktu yang ditentukan". Populasi penelitian ini adalah seluruh staf karyawan PT Angkasa Pura Logistik yang berjumlah 100 orang karyawan, sampel penelitian yang diambil berjumlah 80 orang karyawan.

### D. Metode Pengumpulan Data

Untuk itu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap responden penelitian.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden penelitian berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara, yaitu pengumpulandata dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap karena menyangkutpenjelasan lebih lanjut dari

kuesioner yang telah diisi oleh responden.

### E. Metode Analisis Data

Menurut Ghozali (2006), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, nilai maksimum dan minimum. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif sederhana dengan menggambar data penelitian berupa rata-rata (*mean*), standar deviasi, varians, modus, median, maksimum dan minimum untuk semua variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen
  - a. Uji Validitas
  - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
  - c. Uji Normalitas
  - d. Uji Linearitas
  - e. Uji Multikolinieritas
  - f. Uji Heteroskedastisitas

### F. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
3. Uji t (Uji Parsial)
4. Uji antar Dimensi
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi bawahannya. Dengan kata lain organisasi pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan,

mengontrol para bawahan agar mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin yang baik haruslah mampu mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Dasar kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Wirawan (2007:35) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Mempengaruhi adalah upaya untuk menciptakan perubahan sikap, perilaku, nilai-nilai, kepercayaan, motivasi, kinerja, pendapatan, tujuan dan sebagainya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bungawati menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,374 dan  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ . (*Jurnal Competitiveness, Vol. 10, Nomor 2/ Juli- Desember, 2016*). Hal ini berarti bahwa semakin baik peran pemimpin maka kinerja akan semakin baik pula. Dengankata lain bahwa bila pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, pemimpin memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternatif pemecahan masalah yang belum ada aturannya, seorang pimpinan perlu memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan inovasi dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai tujuan, di mana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan. Untuk mengukur tingkat motivasi karyawan tersebut ada beberapa indikator yang perlu di lihat seperti rasa aman dalam bekerja, kondisi kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, kelompok kerja yang menyenangkan, standar kerja yang jelas, dan pekerjaan yang menarik,

serta karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Draft (2010:442) menyatakan bahwa "*Motivation refers to the forces either within or external to a person that arouse enthusiasm and persistence to pursue a certain course of action*". Kutipan tersebut menekankan bahwa motivasi mengacu pada kekuatan baik dari dalam maupun dari luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan kegigihan untuk mengejar tindakan atau tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masud Ibrahim bahwa *the study shows the impact of motivation on organizational performance as improving employees' level of efficiency, helping employees to meet their personal goals, employee satisfaction, and helping employees bond with the organization. (International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom Vol. III, Issue 11, November 2015)*.

Kutipan di atas dapat dimaknai bahwa dampak motivasi pada kinerja organisasi dapat meningkatkan tingkat efisiensi karyawan, membantu karyawan untuk memenuhi tujuan pribadinya, kepuasan karyawan, dan membantu karyawan menjalin ikatan dengan organisasi. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu dengan besaran nilai 28.5% dalam persamaan regresi berganda, artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja di Kecamatan Rawalumbu akan meningkat 0.285 atau 28.5% dengan asumsi variabel lain tetap.

Disiplin merupakan cerminan dari tingkat kepatuhan karyawan terhadap tanggung jawabnya sebagai karyawan. Disiplin akan tercapai bila setiap perseorangan dan kelompok menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Peraturan tata tertib atau disiplin yang baik diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara sesama anggota organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam seluruh aspek kehidupan, di manapun berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya. Sinungan (2009:135) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari bahwa hasil uji analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditandai dengan hasil uji korelasi yang

menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. Koefisien Determinasi menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh sebesar 25,2% terhadap variabel kinerja. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang diperoleh di mana hasil  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ . Dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### D. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi linier berganda, diketahui bahwa uji simultan menunjukkan ada pengaruh bersama kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Angkasa Pura Logistik berakibat semakin meningkatkan pula kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menyatakan sumbangan bersama kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,841. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 84,10% variansi yang ada pada variabel kinerja karyawan dapat diprediksi oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 15,9% berasal dari variabel-variabel bebas lainnya sebagai penentu tingginya kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meisy Suwuh menunjukkan kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi untuk penelitian ini yaitu pimpinan harus mempertahankan disiplin kerja karyawan terutama disiplin dalam pelayanan kepada pelanggan karena disiplin termasuk faktor penting yang mempengaruhi suatu kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik, di mana nilai terbesar ada pada korelasi dimensi keterampilan manajerial (X1.4) terhadap dimensi faktor kemampuan (Y4) yaitu sebesar 0,712 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai sangat kuat berdasarkan standar nilai *Correlation* (R). Dimensi keterampilan manajerial tercermin dari kemampuan pimpinan dalam mengelola suatu perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat terwujud. Keterampilan manajerial merupakan keahlian dan kemampuan yang harus dimiliki seorang pimpinan perusahaan apabila perusahaan tersebut tetap eksis.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik, di mana nilai yang terbesar ada pada korelasi dimensi *the desire for power* (X2.2) terhadap dimensi faktor kemampuan (Y4) yaitu sebesar 0,765 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai sangat kuat berdasarkan standar nilai *Correlation* (R). Dimensi *the desire for power* yaitu keinginan akan kekuasaan merupakan suatu dimensi yang harus dimiliki oleh

pimpinan, tanpa kekuasaan akan sulit untuk menggerakkan bawahannya.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik, di mana nilai yang terbesar ada pada korelasi dimensi ketegasan (X3.4) terhadap dimensi faktor psikologis (Y2) yaitu sebesar 0,783 yang berarti tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai kuat berdasarkan standar nilai *Correlation* (R). Dimensi ketegasan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin merupakan suatu keharusan yang ada pada setiap karyawan apabila tujuan perusahaan yaitu menjaga produktivitas layanan dan profit yang sebesar-besarnya agar tetap terjaga yang pada akhirnya dapat berdampak kepada karyawan juga.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik. Dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,841 menyatakan sumbangan bersama kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja bersinergi menciptakan pribadi seorang karyawan yang memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Bungawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar." *Jurnal Competitiveness*, Vol. 10, Nomor 2/ Juli-Desember, 2016.
- Campbell, James Quick dan Debra L. Nelson, (2009). *Principles of Organizational Behavior: Realities &*

*Challenges*, 6th ed, South-Western. Australia.

- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ibrahim, Masud. "Impact Of Motivation On Employee Performance."



- International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom Vol. III, Issue 11, November 2015.
- Liyas, Jeli Nata. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat". *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017*.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2011). *Performance Appraisal*. Rajawali Press. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saluy, A. B., & Sulistyawati, R. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SUMBER BARU NIAGA.
- Saluy, A. B., & Kemalasari, N. W. (2017, July). ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK, DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PELANGGAN PT. XYZ. In *Seminar Ekonomi dan Bisnis (SNEBIS)* (Vol. 1, No. 1).
- Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2016). Analisis Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan XYZ. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 6(2).
- Saluy, A. B. THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION.  
[http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!/file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_164462989705.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!/file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_164462989705.pdf)
- Septiasari, Devy Dayang. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Samarinda Kalimantan Timur." *eJournal Administrasi Bisnis*, 2017,5 (1): 93-106 ISSN 2355-5408, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id).
- Shahzadi, Irum. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance". *European Journal of Business and Management*. Vol.6, No.23, 2014.
- Singarimbun, Masri & Sofyan Effendi. (2010). *Metode Penelitian Survei*. (Ed. Ke-2). Jakarta : LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2009). *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Suwuh, Meisy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sulut Kcp Likupang." *Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 611-619, ISSN 2303-1174*.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiranata, Anak Agung. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan

Stres Karyawan”. *Jurnal  
Ilmiah Teknik Sipil Vol. 15,  
No. 2, Juli 2011.*

Wirawan. (2007). *Teori Kepemimpinan 1.*  
Uhamka Press. Jakarta.

Yukl, Gary A. (2013). *Leadership in  
Organizations.* Prentice Hall. New  
York.