

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BALI HARMONI****Ni Made Setya Cahyani<sup>1</sup>, I Gede Rihayana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [setyachyni1@gmail.com](mailto:setyachyni1@gmail.com)<sup>1</sup>**Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling penting dan paling berpengaruh dalam perusahaan, karena sumber daya manusia yang mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Bali Harmoni. Sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang karyawan pada CV. Bali Harmoni. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *proportianate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Semakin meningkat kepemimpinan yang ada pada CV. Bali Harmoni maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Semakin meningkat motivasi kerja yang ada di CV. Bali Harmoni maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Semakin meningkat disiplin kerja yang ada di CV. Bali Harmoni maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan****Abstract**

*Human resources (HR) is the most important and most influential asset in the company, because human resources manage the resources owned by the company. This study aims to determine the effect of leadership, work motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted on CV. Balinese Harmony. The sample in this study were 67 employees at CV. Balinese Harmony. The method of determining the sample in this study is a proportional stratified random sampling method. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that leadership has a positive and significant effect on employee performance at CV. Balinese Harmony. The increasing leadership in the CV. Bali Harmoni then employee performance will increase. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Balinese Harmony. Increasing work motivation in the CV. Bali Harmoni then employee performance will increase. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at CV. Balinese Harmony. Increasing work discipline in the CV. Bali Harmoni, employee performance will increase.*

**Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling penting dan paling berpengaruh dalam perusahaan, karena sumber daya manusia yang mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan dilakukan dengan layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau

karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan dilakukan dengan layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja.

CV. Bali Harmoni adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata atau lebih dikenal dengan Bali Zoo. Bali Zoo Park merupakan kebun binatang yang berdiri sejak tahun 2002 dan menjadi yang pertama ada di Bali. Kebun binatang yang cocok untuk rekreasi keluarga ini memiliki koleksi lebih dari 350 spesies reptil, aneka mamalia, unggas, dan sejumlah binatang langka dari dalam maupun luar negeri. Adapun jumlah karyawan pada CV. Bali Harmoni sebanyak 201 orang karyawan. Tentunya kualitas layanan menjadi salah satu hal yang tidak dapat diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu pengelolaan yang baik dan dukungan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna meningkatkan kualitas pelayanan dan mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan adalah cara atau sikap yang mampu mempengaruhi orang atau kelompok lain untuk dapat memberikan pandangan atau contoh yang baik untuk tujuan bersama. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Syaid, 2014). Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi yaitu interaksi yang dilakukan pimpinan dengan karyawan tidak terlalu sering dilakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri & Dharmawan (2021), Afandi & Bahri (2020) dan Tirtayasa (2019) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang (Hamali, 2018:133). Hasibuan Malayu S.P (2016:218) menyatakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Permasalahan terkait dengan kepemimpinan adalah gaji yang diterima karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020), Mariani & Sariyathi (2017) dan Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siswanto (2005: 291) Disiplin kerja sebagai sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah tingkat absensi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017), Purnawijaya (2019) dan Husain (2018) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan beberapa hasil penelitian sebelumnya

yang juga dapat dijadikan sebagai acuan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Harmoni”.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019:12), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya.

### 2) Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480). Menurut Fattah (2017: 11), menyimpulkan bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi tersebut melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar guna mencapai tujuan perusahaan

### 3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai

tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:170). Menurut Badeni (2013:2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

#### 4) Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu kebijaksanaan motivasi yang dirumuskan oleh pimpinan harus berdasarkan kepada peningkatan disiplin karyawan. Hal ini harus benar-benar diperhatikan agar dapat diukur dampak kebijaksanaan motivasi terhadap karyawan, apakah menguntungkan atau merugikan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Mangkunegara, 2015:93). Menurut Hindarti (2017:107), motivasi juga diartikan sebagai sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

#### 5) Disiplin Kerja

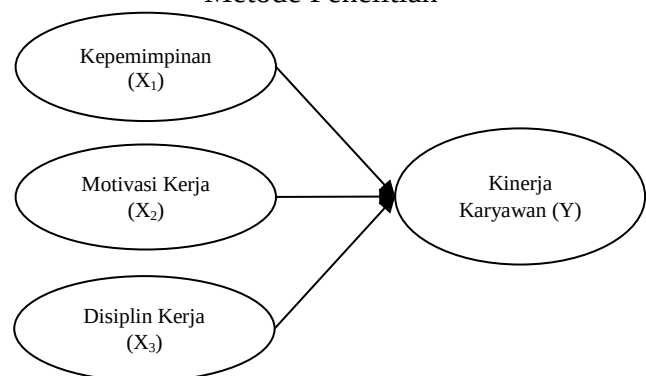
Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “Latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial. Menurut Wursanto (2001:108) menyatakan Disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

#### 6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1

Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

#### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni.

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada CV. Bali Harmoni berlokasi di Jalan Raya.Singapadu Br. Seseh, Sukawati, Gianyar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 67 orang karyawan pada CV. Bali Harmoni. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan *proportianate stratified random sampling*. *Proportianate Stratified Random Sampling* yaitu metode penentuan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsure yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut

dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,093 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja > 0,10 dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05

terhadap. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,767; 0,384 dan 0,811 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni secara parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig                |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------------------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |                    |
| (Constant)         | 5,161                       | 0,974      |                           | 5,301 | 0,000              |
| Kepemimpinan       | 0,343                       | 0,118      | 0,307                     | 2,903 | 0,005              |
| Motivasi Kerja     | 0,255                       | 0,121      | 0,162                     | 2,100 | 0,040              |
| Disiplin Kerja     | 0,696                       | 0,131      | 0,517                     | 5,298 | 0,000              |
| R                  |                             |            |                           |       | 0,943              |
| R Square           |                             |            |                           |       | 0,890              |
| Adjusted R Square  |                             |            |                           |       | 0,884              |
| F Statistic        |                             |            |                           |       | 169,091            |
| Signifikansi uji F |                             |            |                           |       | 0,000 <sup>b</sup> |

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 5,161 + 0,343X_1 + 0,255X_2 + 0,696X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 5,161$  menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni bernilai sebesar 5,161.

Nilai  $b_1 = 0,343$  menunjukkan bahwa, apabila kepemimpinan meningkat, sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,343.

Nilai  $b_2 = 0,255$  menunjukkan bahwa, apabila motivasi kerja meningkat, sedangkan kepemimpinan dan disiplin kerja tetap konstan maka

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,255.

Nilai  $b_3 = 0,696$  menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja meningkat, sedangkan kepemimpinan dan motivasi kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,696.

## **2) Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,943. Besarnya nilai  $R$  0,943 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni.

## **3) Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,884 atau sebesar 88,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni adalah sebesar 88,4% sedang sisanya  $100\% - 88,4\% = 11,6\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **4) Uji F**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 169,091 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil

dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain adanya pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni.

## **5) Uji t**

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,903 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- b) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk



variabel *motivasi kerja* sebesar 2,100 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,040 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

- c) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,298 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepemimpinan pada CV. Bali Harmoni maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepemimpinan karyawan yang meningkat diindikasikan

oleh lima indikator, diantaranya: jujur, toleransi, disiplin, kerjasama dan komunikatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajri & Dharmawan (2021), Afandi & Bahri (2020) dan Tirtayasa (2019) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi kerja pada CV. Bali Harmoni maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja karyawan yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sembiring (2020), Mariani & Sariyathi (2017) dan Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik disiplin kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni maka semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: absensi, kerja sama, kepuasan dan disiplin. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syafrina (2017), Purnawijaya (2019) dan Husain (2018) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Semakin meningkat kepemimpinan yang ada pada CV. Bali Harmoni maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada CV. Bali Harmoni. Semakin meningkat motivasi kerja yang ada di CV. Bali Harmoni maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Semakin meningkat disiplin kerja yang ada di CV. Bali Harmoni maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Badeni, 2013. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.
- Fattah, Husein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fajri, C., & Dharmawan, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 396-401.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan,M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hindarti, Sri. 2017. *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: IntelegendiaMedia.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Kristanti, Renny. 2019. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariani, Luh Mang Indah. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *Jurnal E-Jurnal*
- Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Robbins & Judge, 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi,

dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.

Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian*  
2. Yogyakarta: Kanikus.