

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR KOTA BENGKULU

Oleh:

Suryana¹

Ratnawili²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 49 orang responden, menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa 85,2% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, semakin optimal penerapan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR, BENGKULU CITY

By:
Suryana¹
Ratnawili²

This study aimed to determine the effects of leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance at PT Lautan Berlian Utama Motor, Bengkulu City. This study employed a quantitative method with a sample of 49 respondents using saturated sampling. The data were collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing with the assistance of SPSS.

The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline was also found to have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style, work motivation, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT Lautan Berlian Utama Motor, Bengkulu City, with a coefficient of determination (R^2) of 0.852, indicating that 85.2% of the variation in employee performance could be explained by the three variables, while the remaining 14.8% was influenced by other factors outside this study. Thus, the more optimally leadership style, work motivation, and work discipline are implemented within the company, the greater the improvement in employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi yang ditandai peningkatan persaingan dan perubahan cepat di dunia usaha, sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menentukan arah serta pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kondisi psikologis, emosional, motivasi, disiplin kerja, dan kesejahteraan mental karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Sase & Lysandra, 2022).

Pada era globalisasi perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis, terutama pada sektor distribusi dan penjualan otomotif, menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan perilaku konsumen. PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan kendaraan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen serta menjaga kualitas kinerja karyawan. Tingginya target penjualan, tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat, serta persaingan antar perusahaan sejenis dapat memengaruhi kondisi kerja karyawan dan berdampak pada tingkat kinerja yang dihasilkan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Ilman dkk. (2025), kinerja karyawan terjadi ketika individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Kinerja yang tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas,

kualitas hasil kerja, konsentrasi, motivasi, serta berpotensi mengurangi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat secara nyata di PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu yang berlokasi di jalan Adam Malik No.03 KM 9, Kelurahan Pagar Dewa, Kota Bengkulu. Perusahaan yang berdiri sejak 5 Oktober 1981 ini bergerak dalam bidang distribusi dan pelayanan jasa otomotif dengan kegiatan operasional yang menuntut tingkat ketelitian, kecepatan kerja, serta kerja sama tim yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu supervisor, Bapak Anton (22 November 2025), aktivitas kerja di PT Lautan Berlian Utama Motor tergolong tinggi karena karyawan dituntut untuk mencapai target operasional sekaligus menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam kondisi kerja seperti ini, tuntutan kerja mudah meningkat, terutama ketika volume tugas tinggi dan sumber daya terbatas. Salah satu karyawan, Bapak Rendi (22 November 2025), mengatakan kinerja karyawan sering dihadapkan pada aspek kuantitas kerja, terutama dalam pencapaian target penjualan. Target yang telah ditetapkan perusahaan belum bisa dicapai secara konsisten, sehingga jumlah penjualan masih mengalami naik turun. Kondisi ini menyebabkan adanya perbedaan hasil kerja antar karyawan, situasi ini berdampak pada belum tercapainya target kerja secara optimal.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Fauziah dkk. (2025) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku, sikap, dan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, kedisiplinan, serta kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan beberapa karyawan, yaitu Bapak Anton dan Bapak Rendi (22 November 2025), masih terdapat kendala dalam penerapan gaya kepemimpinan. Pimpinan dinilai cenderung berfokus pada pencapaian target kerja tanpa diimbangi dengan perhatian terhadap kondisi, kebutuhan, dan kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan yang terlalu menekankan hasil ini menyebabkan hubungan antara atasan dan bawahan menjadi kurang akrab, komunikasi berjalan satu arah, serta arahan dan dukungan yang diberikan masih terbatas. Dampaknya semangat kerja karyawan menurun, rasa dihargai berkurang, dan kinerja karyawan tidak optimal, terutama dalam hal ketelitian, kecepatan kerja, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif dan hanya berfokus pada hasil dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan sangat penting untuk dikelola karena kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman, serta menghambat kelancaran dalam penyelesaian tugas, sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Agustin. (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gama Panca Makmur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, Bapak Rendi (22 November 2025), motivasi kerja yang diberikan di lingkungan kerja belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan, sehingga menimbulkan perbedaan semangat dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini terlihat dari adanya karyawan yang bekerja dengan penuh inisiatif dan tanggung jawab, sementara Sebagian lainnya menunjukkan semangat kerja yang lebih rendah. Perbedaan tingkat motivasi tersebut dapat memengaruhi konsentrasi, kecepatan, serta kualitas hasil kerja. Kurangnya motivasi yang dirasakan oleh sebagian karyawan juga berpotensi menurunkan komitmen, menimbulkan kejenuhan, serta mengurangi keterlibatan aktif dalam pekerjaan, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja penting untuk dikelola karena kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi inisiatif, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Rahman dkk. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Yudhitama Medika. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan temuan ini, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu dikelola secara optimal oleh manajemen agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan berkelanjutan.

Disiplin kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yulianto dkk. (2025) disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan serta tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang berpengaruh langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu supervisor, Bapak Anton (22 November 2025) masih terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal, seperti datang terlambat, kurang mematuhi jam kerja, serta kurang optimal dalam menjalankan prosedur operasional. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya efektivitas kerja, dan terhambatnya koordinasi antaranggota tim. Temuan tersebut selaras dengan hasil penelitian dalam jurnal yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian Febriyanti dkk. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT Sarana Farmasi Majutama, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,593 dan koefisien determinasi sebesar 0,352. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Secara praktis, penelitian ini penting dilakukan untuk membantu manajemen PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi

kinerja karyawan, perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan yang lebih tepat sasaran dan adaptif, seperti peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian motivasi yang berkelanjutan, serta penegakan disiplin kerja yang adil dan konsisten. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Permasalahan kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek kuantitas kerja yang berkaitan dengan pencapaian target penjualan. Target yang telah ditetapkan perusahaan belum dapat dicapai secara konsisten sehingga jumlah penjualan masih mengalami naik turun. Kondisi ini menunjukkan bahwa capaian kinerja antar karyawan masih berbeda-beda dan belum merata.
2. Permasalahan Mengenai gaya kepemimpinan, Penerapan gaya kepemimpinan di PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu dinilai masih kurang efektif karena pimpinan lebih berfokus pada pencapaian target kerja tanpa diimbangi dengan perhatian terhadap kondisi dan kebutuhan karyawan.

3. Permasalahan motivasi kerja, di mana motivasi kerja yang diberikan belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Kondisi ini terlihat dari adanya perbedaan semangat dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perbedaan tingkat motivasi tersebut dapat memengaruhi konsentrasi serta kualitas hasil kerja karyawan.
4. Permasalahan disiplin kerja, di mana masih terdapat karyawan yang kurang konsisten dalam mematuhi jam kerja, standar operasional prosedur, serta aturan perusahaan. Rendahnya tingkat kedisiplinan ini berpotensi menghambat kelancaran operasional dan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas ke luar konteks pembahasan, maka penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu yang berlokasi di jalan Adam Malik No.03 KM 9, Kelurahan Pagar Dewa, Kota Bengkulu.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada tiga faktor independen, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh antarvariabel secara kuantitatif.
4. Penelitian ini akan dibatasi responden hanya untuk karyawan di PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu dalam periode penelitian tahun 2026.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Memberikan kontribusi empiris bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor penyebab kinerja karyawan di sektor distribusi dan jasa.
- c. Dapat menjadi referensi akademik bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lain dalam memahami hubungan antara kondisi gaya kepemimpinan dan kesejahteraan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak manajemen PT Lautan Berlian Utama Motor Kota Bengkulu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kondisi gaya kepemimpinan, mengelola disiplin kerja, serta mendorong peningkatan motivasi kerja di antara karyawan.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mengelola stres kerja agar kinerja tetap optimal.

- c. Bagi pihak akademisi dan praktisi SDM, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

