

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI BULOG WILAYAH LAMPUNG

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE WITH EMPLOYEE PERFORMANCE BULOG KANWIL LAMPUNG

Oleh :

Mithalina Auni¹ Deddy Aprilani² Prasetya Nugeraha³

¹²³Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Lampung

Email : aunimitha@gmail.com

ABSTRAK

Pekerjaan yang terkait langsung dengan tujuan strategis yang diterapkan oleh perusahaan menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, memperoleh pemahaman mendalam tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal yang paling penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan kajian menyeluruh mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (BULOG) Kantor Wilayah (KANWIL) Lampung. Digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan eksplanatori dengan metode kuantitatif sebagai metodologi penelitian. Subjek penelitian pada penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung berjumlah 57 orang menggunakan teknik *cluster sampling*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, namun motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum. Hasil ini mempunyai implikasi penting bagi manajemen dalam penggunaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi. Menyadari pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting untuk merancang strategi yang lebih efisien dalam manajemen tenaga kerja di lingkungan perusahaan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The work directly associated with the strategic goals implemented by the company determines employee performance. Therefore, obtaining a profound understanding of the aspects influencing employee performance is crucial. The aim of this research is to provide a comprehensive study on the influence of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at the Regional Office of the National Logistics Agency (BULOG) in Lampung. This research uses an explanatory approach with a quantitative research method. The research subjects in this study consist of all employees of Perum. Bulog Kanwil Lampung, totaling 57 individuals, using the cluster sampling technique. The obtained data were then analyzed using multiple linear regression analysis. The research findings indicate that leadership does not have a significant impact on employee performance, but motivation and work discipline have a highly significant influence on employee performance at Perum. These results have important implications for management in human resource utilization and organizational performance improvement. Recognizing the importance of work discipline in enhancing employee performance is crucial for designing more efficient strategies in workforce management within the company's environment.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah output dari pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis yang diterapkan oleh perusahaan. Mangkunegara (2017:67) mengartikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Pertumbuhan suatu bisnis sangat bergantung pada kinerja para pekerjanya, karena setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal dan memuaskan. Kasmir (2016:189-193) mengidentifikasi beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja individu, seperti bakat, keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja BUMN (Badan Usaha Milik Negara) saat ini menjadi pusat perhatian, walaupun diberikan dukungan fasilitas oleh negara, namun banyak yang belum berhasil menjalankan fungsi mereka secara efektif. Perkembangan perusahaan BUMN yang berfokus pada pelayanan masyarakat sangat bergantung pada peran sumber daya manusia (SDM). Perilaku individu, khususnya pekerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap SDM. Partisipasi aktif karyawan memainkan peran penting dalam operasional perusahaan, dan ketika karyawan memberikan kinerja terbaiknya, hal ini akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Organisasi berupaya untuk meningkatkan kondisi dan kinerja pegawai dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan. Keengganan perusahaan terhadap kegagalan, terutama pada pegawai, menghadirkan kesulitan yang memerlukan pendekatan yang lebih hati-hati.

Perum Bulog, salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), mendapat penilaian kinerja baik yang ditunjukkan dengan tingginya peringkat *Key Performance Indicators (KPI)*. KPI adalah metrik penting yang dapat diukur dan memberikan wawasan mengenai sejauh mana perusahaan telah mencapai tujuan strategisnya. Kinerja insan Perum Bulog dinilai patut diapresiasi, ditandai dengan pertumbuhan yang konsisten dalam mencapai tujuan produksi dari tahun ke tahun. Perum Bulog mempunyai tanggung jawab utama untuk menjamin stabilitas harga pasar komoditas pangan penting di tingkat nasional. Mereka mengawasi pengelolaan beras, gula, gandum, kedelai, pakan, dan komponen pangan lainnya. Selain itu Perum. Bulog juga terlibat dalam upaya bisnis yang menguntungkan, memungkinkan perusahaan mencapai swasembada dan berkembang sejalan dengan daya saing pasar. Fokus utama Bulog adalah memastikan kestabilan harga beras, termasuk dalam perencanaan ekspor beras untuk memenuhi kebutuhan domestik tanpa mengorbankan pasokan dalam negeri.

Selain itu, Bulog juga perlu bersifat proaktif dalam mengamati perubahan harga beras secara global, termasuk perkembangan harga dan pasokan beras di dalam negeri. Meskipun Pemerintah telah menetapkan target produksi beras untuk Bulog, faktor-faktor seperti banjir atau kemarau yang berkepanjangan di berbagai wilayah dapat membuat pencapaian target tersebut tidak mungkin setiap tahun. Oleh karena itu, Pemerintah berencana untuk menyesuaikan diri terhadap potensi gangguan seperti banjir atau kemarau panjang yang dapat memengaruhi target produksi beras Bulog.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2016:189-193), melibatkan indikator-indikator seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kepemimpinan, menurut Wukir (2013:134), peran penting dalam bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya menuju

keberhasilan perusahaan. Wukir menyatakan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang menggerakkan dan memotivasi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama, tetapi juga tentang kewibawaan dan kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat baik di kalangan bawahan maupun di tingkat atas organisasi.

Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana kondusif yang dapat menanamkan rasa aman dan nyaman pada bawahannya, sehingga memungkinkan mereka bersedia melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Menerapkan taktik koersif dan menerapkan pembatasan yang ketat dapat memberikan tekanan yang tidak semestinya pada bawahan, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif. Seorang pemimpin harus memiliki kapasitas untuk memberikan nasihat, arahan, dan inspirasi yang jelas agar bawahan dapat melaksanakan perintah dengan penuh semangat. Selain itu, kepemimpinan mempunyai pengaruh dan peranan penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Namun, aspek lain, seperti motivasi kerja, juga mempunyai arti penting. Perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat menumbuhkan kinerja yang optimal. Dalam situasi khusus ini, motivasi terkait erat dengan sikap dan perilaku individu. Motivasi dapat digambarkan sebagai dorongan internal sadar yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan menuju tujuan tertentu. Pemimpin yang memberikan motivasi dapat menginspirasi, memberi energi, dan memotivasi karyawan, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja.

Menurut Salutondok & Supandi (2015:850), motivasi mengacu pada dorongan internal, usaha, dan keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan energi dan membimbing perilakunya agar dapat menyelesaikan tugas di tempat kerja secara efisien. Motivasi merupakan unsur intrinsik yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Memberikan dorongan yang cukup kepada pekerja tentunya akan meningkatkan semangat kerja mereka. Peningkatan tingkat motivasi dapat memberikan dampak yang baik terhadap dedikasi dan akuntabilitas karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

Disiplin kerja mencakup pengelolaan waktu yang efektif dan kepatuhan yang ketat terhadap semua norma organisasi yang ditetapkan. Disiplin kerja sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017:130) mengacu pada penggunaan praktik manajerial yang bertujuan untuk memperkuat protokol organisasi. Dengan tingginya kesadaran dalam patuh terhadap peraturan serta kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab, produktivitas dapat dicapai. Perum. Bulog menciptakan berbagai bentuk kedisiplinan kerja dengan tujuan agar para pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode penelitian yang digunakan. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa *explanatory research* adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang sedang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam mengambil sampel digunakan suatu metode yang diaplikasikan pada penelitian ini yang berupa *Cluster sampling*, merupakan sebuah teknik dalam mengambil sampel secara acak yang dilakukan tidak pada tingkat individual, melainkan pada kelompok-kelompok unit kecil berdasarkan kluster tertentu (Sugiyono, 2016:83). Dalam penelitian ini, sebanyak 57 sampel penelitian yang terkumpul.

Akibatnya seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebab total yang dimiliki tidak mencapai 100.

HASIL DAN PEMBAHASAN

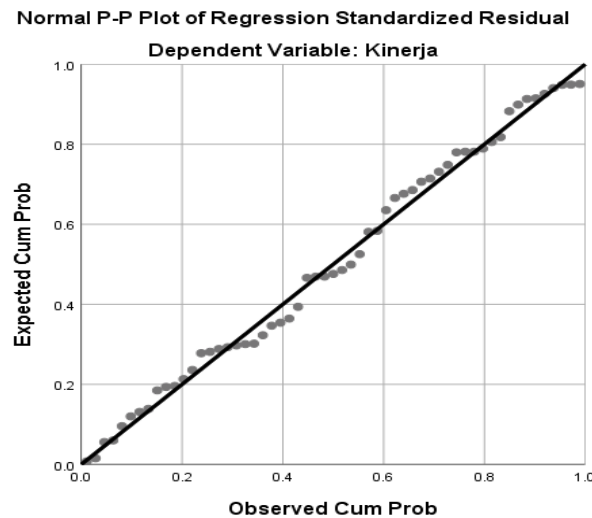
1. Karakteristik Responden

Presentase responden pada laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan dengan nilai persentase laki-laki sebesar 61,4% sedangkan perempuan sebesar 38,6% artinya dapat disimpulkan bahwa pegawai Perum. Didominasi oleh laki-laki, selanjutnya karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa persentase tertinggi responden ialah pegawai yang berumur 36-40 tahun dengan nilai persentase 33,3%. Berdasarkan dengan lama bekerja pegawai memiliki proporsi lama bekerja paling banyak ialah 3-5 tahun dengan nilai persentase sebesar 43,9%. Dalam pengisian kuesioner dalam penelitian ini pegawai bidang Administrasi & Keuangan mendominasi, dengan nilai persentase sebesar 31,6% dengan jumlah 18 orang. Karakteristik akhir yaitu berdasar pendidikan terakhir didominasi di Perum. Bulog Kanwil Lampung ialah SMA/SMK dengan nilai persentase 57,9% dengan jumlah pegawai 33 orang.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam pendekatan regresi berdistribusi normal. Gambar di bawah ini menampilkan hasil uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan gambar yang disajikan, pada Normal P-Plot Regression Standarized Residual Normal menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari sejajarnya garis putus-putus dengan garis diagonal. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebaran survei telah mengikuti sebaran normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi kenormalan.

b. Uji Multikolinearitas

Adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi dinilai dengan menggunakan uji multikolinearitas. Model regresi yang ideal ditandai dengan tidak adanya hubungan antar variabel independen. Angka toleransi yang rendah setara dengan nilai faktor inflasi varians (VIF) yang tinggi, karena VIF dihitung sebagai kebalikan dari toleransi ($VIF = 1/\text{Toleransi}$). Biasanya, multikolinearitas dianggap ada ketika nilai cutoff kurang dari atau sama dengan 0,10, atau ketika nilai VIF lebih dari atau sama dengan 10. Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.987	1.014
	Motivasi	.839	1.192
	Disiplin Kerja	.843	1.186
a. Dependent Variable: Kinerja			

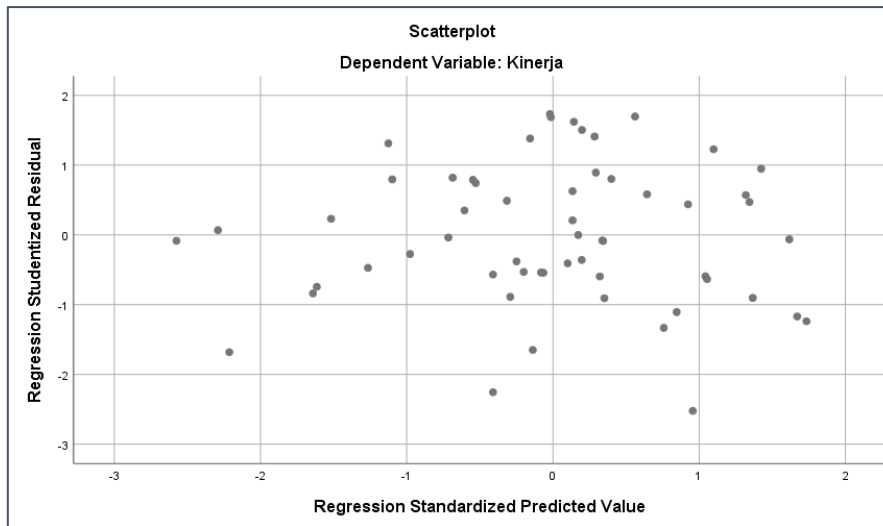
Sumber : Data Diolah (2024)

Berlandaskan atas informasi pada tabel 1, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai variance inflasi faktor (VIF) di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, yang berarti tidak adanya hubungan antara faktor independen dengan variabel dependen. Hal ini tidak akan mengganggu korelasi antara variabel X dan Y.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat disparitas varians residual antar observasi yang berbeda dalam suatu model regresi. Homoskedastisitas mengacu pada situasi di mana varians residu tetap konstan di seluruh pengamatan yang berbeda. Sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika varians residu bervariasi antar observasi. Di bawah ini disajikan tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja
Dengan Kinerja Pegawai Bulog Wilayah Lampung



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah (2024)

Kedua gambar di atas menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas, yang memperlihatkan susunan titik data yang tersebar tanpa pola yang terlihat atau konsisten. Titik-titik data pada scatter plot menunjukkan distribusi acak baik di atas maupun di bawah nilai sumbu y 0. Tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Berganda

Terdapat tujuan dalam penggunaan analisis ini yaitu agar dapat mengetahui hubungan yang dimiliki diantara variabel terikat bersama variabel bebas. Melalui analisis, kita dapat menghitung nilai rata-rata variabel terikat dengan menggunakan nilai variabel bebas yang diketahui. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan paket perangkat lunak SPSS 25. Di bawah ini adalah tabel yang menyajikan hasil analisis regresi berganda:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.292	2.228
	Kepemimpinan	.088	.129
	Motivasi	.275	.093
	Disiplin Kerja	.549	.138

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan nilai konstanta sebesar 0,897 dimana nilai X1 (kepemimpinan) sebesar 0,208, nilai X2 (motivasi) sebesar 0,238, dan nilai X3 (disiplin kerja) sebesar 0,683.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,292 + 0,088X_1 + 0,275X_2 + 0,549X_3 + e$$

- a. Dalam penelitian ini, nilai konstanta persamaan regresi adalah 7,292. Ini berarti bahwa ketika nilai kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja adalah 0, kinerja pegawai diperkirakan akan meningkat sebesar 7,292.
- b. Dalam penelitian ini, nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,088. Ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan nilai 1 pada kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan dan begitu sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai 1 pada kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.
- c. Dalam penelitian ini, nilai koefisien regresi pada variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 pada nilai motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya, jika terjadi penurunan sebesar 1 pada nilai motivasi, kinerja pegawai juga diestimasi akan mengalami penurunan.
- d. Dalam penelitian ini, nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,549. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 pada nilai disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya, jika terjadi penurunan sebesar 1 pada nilai disiplin kerja, kinerja pegawai diestimasi akan mengalami penurunan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor independen individu terhadap penjelasan variabel dependen. Di bawah ini adalah ringkasan tabulasi hasil uji-t:

Tabel 3 Hasil Uji T

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
Model 1	(Constant)	7.292	3.272	.002
	Kepemimpinan	.088	.683	.497
	Motivasi	.275	2.975	.004
	Disiplin Kerja	.549	3.968	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2024)

1. Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung yang sejumlah 0,683 serta untuk t-tabel yang sejumlah 2,00575 yang berarti nilai t-hitung < t-tabel artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,497 atau memiliki nilai > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial.

2. Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki yang sejumlah 2,975 serta untuk t-tabel yang sejumlah 2,00575 yang berarti nilai t-hitung < t-tabel artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi variabel

motivasi sebesar 0.004 atau memiliki nilai $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung yang sejumlah 3,698 serta untuk t-tabel yang sejumlah 2,00575 yang berarti nilai t-hitung $>$ t-tabel artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,000 atau memiliki nilai $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial.

b. Uji F

Ghozali (2018) mengartikan uji F sebagai uji statistik yang digunakan agar dapat menampilkan bahwasannya variabel yang berjenis independen dengan dimasukkan pada tipe kolektif memiliki suatu pengaruh kepada variabel dependennya. Tabel ini menampilkan pelaksanaan pengujian F yang dihasilkan pada penyelidikan ini:

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.988	3	108.663	13.903	.000 ^b
	Residual	414.228	53	7.816		
	Total	740.217	56			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4, hasil F simultan memberikan nilai f hitung sebesar 13,903 dengan tingkat signifikansi 0,00. Nilai f-tabel yang diperoleh pada penelitian ini adalah 2,78. Nilai f taksiran melebihi nilai f tabel sehingga mengarah pada kesimpulan. Penolakan H_o dan penerimaan H_a menunjukkan adanya hubungan yang bersamaan antara kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

c. Uji R²

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar dari nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen mencakup hampir semua kriteria penting untuk memprediksi variasi variabel dependen. Tabel di bawah ini menyajikan temuan penilaian R^2 yang dilakukan dalam penyelidikan ini:

Tabel 5 Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.440	.409	2.795645	1.953
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data diolah (2024)

Berlandaskan oleh informasi pada tabel 5, nilai R-square sebesar 0,440. Komponen independen kepemimpinan, motivasi, beserta disiplin kerja dengan empiris terbukti membawa pengaruh yang besar sejumlah 0,440 maupun 44% terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa terdapat lebih banyak faktor yang mempengaruhi ketiga variabel lain, dengan tidak dimasukkan pada penelitian yang dijalankan ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sundoro Yekti (2020:339), kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, menginspirasi, dan mengendalikan seluruh komponen dalam suatu kelompok atau organisasi guna mencapai tujuan organisasi tertentu, sehingga menghasilkan tingkat produktivita pegawai. Meningkatkan kinerja karyawan menandakan pencapaian hasil pekerjaan individu atau karyawan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini diperkuat dengan sebaran jawaban responden tertinggi adalah jawaban positif (sangat setuju dan setuju) yaitu 100%. Indikator "Pimpinan tempat saya bekerja mampu membangun suasana kerjasama dan hubungan baik dengan karyawan". Hal ini menunjukkan kemampuan Insan Perum. Bulog Kanwil Lampung secara efektif menciptakan dan memelihara kolaborasi dan hubungan positif dengan sesama rekan sejawatnya. Menumbuhkan kolaborasi dan hubungan baik yang efektif akan menimbulkan kegembiraan dan kemudahan dalam lingkungan profesional. Pengalaman kepuasan dan kemudahan di tempat kerja akan memberikan pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Temuan analisis koefisien linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki koefisien positif yang menunjukkan dampak satu arah terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mempunyai pengaruh positif yang besar terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari temuan perhitungan pengaruh parsial terhadap kepemimpinan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan Nuraini dan Siswanta (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh besar kepemimpinan terhadap kinerja. Sedangkan Penelitian ini dengan jelas menunjukkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja disebabkan oleh keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden. Tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan yang luar biasa saja tidak dapat mendorong kemajuan organisasi jika kerangka kerja yang ada tidak memiliki dasar yang kuat dan membatasi kapasitas inovatif pemimpin. Selain itu, tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mungkin berasal dari pengakuan bahwa kinerja tidak hanya dibentuk oleh kepemimpinan, namun juga sikap, gaya, dan perilaku seorang pemimpin.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017:94) mengartikan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi perkembangan, orientasi, dan keberlanjutan perilaku pegawai dalam pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan temuan mayoritas tanggapan responden positif (setuju dan sangat setuju) yaitu 91,2%. Hal ini terlihat dari indikasi "Orientasi Masa Depan", khususnya ketika mempertimbangkan pernyataan

"Saya memiliki visi atau tujuan pribadi yang berbeda sehubungan dengan pekerjaan saya di masa depan." Artinya, yang dimaksud adalah pegawai Perum. Kanwil Lampung mempunyai pandangan atau visi tersendiri mengenai arah usaha profesional mereka di tahun-tahun mendatang dan mereka telah menyusun rencana atau strategi yang menggambarkan tingkat keterlibatan yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan membuat kemajuan dalam bidang tertentu di masa depan.

Temuan analisis koefisien linier berganda menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien positif yang menunjukkan adanya dampak searah motivasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja seseorang akan meningkat apabila mempunyai motivasi yang kuat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika seseorang kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka kinerjanya akan menurun. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil yang diperoleh dari perhitungan pengaruh parsial motivasi. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mia Sumiati (2019), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi dalam penelitian ini dipengaruhi oleh pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung, yang dimana pegawai memiliki memiliki visi yang terstruktur mengenai bagaimana mereka ingin melibatkan diri pada sektor tertentu dalam waktu mendatang.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2016) mengkategorikan disiplin sebagai fungsi operasional keenam di bawah Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin dianggap sebagai elemen operasional penting dalam Sumber Daya Manusia karena adanya hubungan yang kuat antara kepatuhan karyawan dan efektivitas kerja. Mencapai hasil yang optimal dalam organisasi bisnis sering kali bergantung pada tingkat disiplin yang tinggi. Penelitian ini memberikan bukti adanya korelasi langsung antara faktor disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh temuan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah positif (setuju dan sangat setuju) yaitu 93%, seperti yang terlihat pada indikator "Sikap". Pernyataan "Saya melaksanakan tanggung jawab saya sesuai dengan keinginan saya" dan "Saya selalu tiba tepat waktu untuk bekerja". Hal ini menunjukkan bahwa Perum. Bulog Kanwil Lampung mempunyai keyakinan yang kuat terhadap potensi yang dimiliki dan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya dalam setiap tugas yang diberikan. Penugasan tugas sesuai dengan keahlian khusus pekerja tentu akan menghasilkan kontribusi yang berguna dan berkualitas tinggi terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai harus terus menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian yang dihasilkan ini selaras melalui penelitian yang dilaksanakan Tarigan beserta Priyanto (2021) yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja ikaryawannya. Hal tersebut bisa ditinjau melalui karakteristik responden berlandaskan pada Pendidikan Terakhir yang mendominasi dalam penelitian ini ialah Pendidikan SMA/SMK dan karakteristik responden berdasarkan umur sehingga membuat pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung kurang mengetahui dengan jelas aturan perusahaan dan kurang menerapkan sikap disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Penggunaan uji simultan dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gabungan faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh

yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen di Perum. Bulog Kanwil Lampung berupaya meningkatkan motivasi pegawai guna menumbuhkan budaya disiplin kerja di kalangan pekerja di lingkungan kerja Perum. Bulog Kanwil Lampung. Hasil penelitian ini mungkin terkait dengan pernyataan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Teori ini mengkaji pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, menekankan perlunya manajemen yang efektif melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM). Gagasan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting karena terkait erat dengan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar, karena derajat prestasi kerja secara langsung bergantung pada keunggulan pegawainya. Akibatnya, sektor korporasi dan organisasi sangat mementingkan manajemen sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kombinasi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh sebesar 0,440 atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berada pada rentang sedang.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan memiliki suatu pengaruh yang tidak signifikan kepada kinerja karyawannya. Permasalahan tersebut menampilkan bahwasannya variabel kepemimpinan tidak efektif, karena kepemimpinan yang luar biasa sekalipun tidak dapat mendorong organisasi maju jika struktur yang ada tidak memiliki dasar yang kuat dan membatasi inovasi seorang pemimpin.
- b. Tingkat motivasi memiliki suatu pengaruh yang cukup besar kepada kinerja karyawan. Permasalahan tersebut menampilkan bahwasannya faktor insentif mempunyai dampak karena kehadiran pegawai Perum. Bulog Kanwil Lampung memiliki perspektif atau tujuan tersendiri mengenai arah upaya profesional mereka di masa depan dan telah menyusun rencana atau strategi sistematis mengenai keterlibatan yang mereka inginkan dalam bidang tertentu di masa depan.
- c. Disiplin kerja memiliki suatu pengaruh yang cukup besar kepada kinerja karyawan. Permasalahan tersebut menampilkan bahwasannya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh, karena responden dominan dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan SMA atau SMK dan merupakan pekerja di Perum. Bulog Kanwil Lampung sangat yakin dengan potensi dan keterampilan yang dimiliki.
- d. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perum. Bulog Kanwil Lampung.

2. Saran

a. Saran Teoritis

Penelitian ini memberikan rekomendasi teoritis bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan sampel penelitian, seperti memasukkan entitas BUMN lainnya dan menggali indikator kepemimpinan yang belum diteliti dalam penelitian ini. Misalnya, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi efektif, dan

kemampuan mengambil keputusan dengan tegas. Selain itu, memasukkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja dan budaya kerja dan menggunakan pendekatan metode campuran dapat menghasilkan data yang lebih komprehensif dan rumit.

b. Saran Praktis

Penelitian ini memiliki saran praktis yaitu dimana diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan Bulog untuk lebih memperhatikan aspek penerapan motivasi dan disiplin dalam kegiatan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M, Sumiati,, dkk (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi P-Issn: 1410 – 9875 Vol. 21, No. 1a-2, Nov 2019, Hlm. 211-220*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nuraini, Muhammad Aris dan Siswanta, Lilik (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta”. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Universitas PGRI Yogyakarta. Volume 11 Nomor 1. ISSN 1978- 1679.
- Salutondok, Y., & Supandi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *EMBA 3(3)*: 849–6.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.